

Mirza Eunice Cumez Melchor

“Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos de la Sección de la Mujer Trabajadora, Ministerio de Trabajo y Previsión Social”

Asesor: M.A. Mario Enrique Serech Santizo.



Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía

Guatemala, noviembre de 2,019

Este informe fue presentado por la autora como trabajo del Ejercicio profesional supervisado –EPS- previo a obtener el grado de Licenciada en Pedagogía y Derechos Humanos.

Guatemala, noviembre de 2,019

Índice

	Página
Resumen	i
Introducción	ii
CAPÍTULO I: Diagnóstico	
1.1 Contexto institucional	4
1.1.1 Contexto geográfico	4
1.1.2 Contexto social	5
1.1.3 Contexto económico	6
1.1.4 Contexto histórico	7
1.1.5 Contexto político	8
1.2 Análisis institucional	9
1.2.1 Nombre	9
1.2.2 Localización geográfica	9
1.2.3 Misión	10
1.2.4 Visión	10
1.2.5 Valores	10
1.2.6 Organigrama	11
1.2.7 Funciones sustantivas	13
1.2.8 Marco legal y político	15
1.2.9 Servicios institucionales	19
1.2.10 Proyección social	22
1.2.10.1 Sección de la Mujer Trabajadora	23
1.2.10.2 Misión	23
1.2.10.3 Visión	24
1.2.10.4 Funciones	24
1.2.10.5 Programas	25
1.2.10.5.1 Sensibilización y capacitación	25

1.2.10.5.2	Acompañamiento y asesoría	25
1.2.10.5.3	Coordinación interinstitucional	26
1.2.10.5.4	Asesoría y coordinación interna	26
1.2.10.6	Organigrama	27
1.2.11	Usuarios	28
1.2.12	Infraestructura	30
1.2.13	Finanzas	32
1.2.14	Política laboral	32
1.2.15	Administración	34
1.2.17	Ambiente institucional	36
1.3	Listado de carencias identificadas	38
1.4	Problematización de las carencias y enunciado de hipótesis acción	39
1.5	Priorización del problema	42
1.6	Selección del problema e hipótesis acción	43
1.7	Análisis de viabilidad y factibilidad del proyecto	44

CAPÍTULO 2: Fundamentación teórica

2.1	Elementos teóricos del trabajo desde el enfoque de género y derechos humanos	47
2.1.1	Naturaleza de los derechos humanos	47
2.1.2	Evolución de los derechos humanos	48
2.1.3	Concepto de derechos humanos	51
2.1.4	Características de los derechos humanos	52
2.1.5	Generaciones de los derechos humanos	54
2.1.6	Armonización de los marcos normativos en materia de derechos humanos	56
2.1.7	El trabajo como derecho humano	57
2.1.8	Situación de las mujeres guatemaltecas en ámbito laboral	61
2.1.9	Principales brechas de género en el trabajo y empleo	69

2.1.10	Concepto de género, sexo y condición de género	73
2.1.11	Roles de género	76
2.1.12	División sexual del trabajo	77
2.2	Elementos legales del trabajo desde el enfoque de género y derechos humanos	79
2.2.1	Enfoque de género y derechos humanos	79
2.2.2	Medidas para superar las brechas de género en el ámbito laboral	80
2.2.3	Marco normativo y político nacional e internacional de derechos humanos de las mujeres y trabajo	82

CAPÍTULO 3: Plan de acción del Proyecto

3.1	Título del proyecto	86
3.2	Problema seleccionado	86
3.3	Hipótesis acción	86
3.4	Ubicación geográfica de la intervención	86
3.5	Unidad ejecutora	86
3.6	Justificación del proyecto	86
3.7	Descripción del proyecto	88
3.8	Objetivos	89
3.9	Metas	89
3.10	Beneficiarios	90
3.11	Actividades para el logro de objetivos	90
3.12	Cronograma	91
3.13	Técnicas e instrumentos	92
3.14	Recursos	93
3.15	Presupuesto	95
3.16	Responsables	94
3.17	Instrumentos de control y evaluación	94

CAPÍTULO 4: Ejecución y sistematización de la intervención

4.1	Descripción de las actividades	95
-----	--------------------------------	----

4.2	Productos, logros y evidencias	100
4.2.1	Productos	102
4.2.2	Logros	103
4.2.3	Evidencias	103
4.3	Sistematización de la experiencia	104
4.3.1	Actores	104
4.3.2	Acciones	106
4.3.3	Resultados	112
4.3.4	Implicaciones	113
4.3.5	Lecciones aprendidas	114
4.3.6	Productos presentados	116
4.3.6.1	Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos	118
4.3.6.2	Infografía No. 1 trabajo un derecho humano	175
4.3.6.3	Infografía No. 2 situación del trabajo y empleo, principales brechas de género	176
4.3.6.4	Infografía No. 3 división sexual del trabajo	177
CAPÍTULO 5: Evaluación del proceso		
5.1	Resultado de la evaluación	180
5.1.1	Evaluación del plan diagnóstico y diagnóstico	181
5.1.2	Evaluación de la fundamentación teórica y plan de acción	182
5.1.3	Evaluación del sistematización e informe final	183
CAPÍTULO 6: Informe del voluntariado		
6.1	Plan de acción del voluntariado	184
6.1.1	Título del proyecto	184
6.1.2	Ubicación geográfica de la intervención	184
6.1.3	Justificación del proyecto	184
6.1.4	Descripción del proyecto	186
6.1.5	Objetivos	187
6.1.5.1	General	187

6.1.5.2	Específico	187
6.1.6	Metas	129
6.1.7	Beneficiarios	188
6.1.7.1	Directos	188
6.1.7.2	Indirectos	188
6.1.8	Actividades	189
6.1.9	Cronograma	190
6.1.10	Técnicas	191
6.1.11	Recursos	191
6.1.12	Presupuesto	192
6.1.13	Responsables	192
6.1.14	Instrumentos de control o evaluación	193
6.2	Sistematización de la experiencia	194
6.2.1	Caracterización del contexto geográfico	194
6.2.2	Actividades realizadas	197
6.2.3	Limitaciones	204
6.2.4	Logros	205
6.2.5	Conclusiones	206
6.2.6	Recomendaciones	206
6.2.7	Evaluación	207
6.2.7.1	Cronograma doble	208
	Conclusiones	209
	Recomendaciones	210
	Bibliografía	211
	Apéndices	213
	Anexos	257

Resumen

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la instancia del Estado de Guatemala rectora en materia de trabajo y de su régimen jurídico. Para el cumplimiento de su mandato en atención a las poblaciones vulnerables el Ministerio cuenta con Secciones que brindan servicios a poblaciones específicas como lo es mujer trabajadora, personas discapacitadas, juventud, adulto mayor, entre otros.

En específico la Sección de la Mujer Trabajadora orienta su mandato y servicios a promover los derechos de las mujeres trabajadoras a lo interno y externo del Ministerio. Para el cumplimiento de sus funciones realiza actividades de información, sensibilización y formación dirigido a diversos sectores, estudiantes, sociedad civil, instituciones de gobierno, empresas privadas y a las unidades y secciones del Ministerio.

A lo interno, aunque la sección ha realizado esfuerzos, se identificó la necesidad de fortalecer el abordaje sensibilizado a las mujeres trabajadoras por todas las diversas secciones y unidades, para lo cual se hace necesario contar con instrumental técnico que presente los marcos conceptuales, técnicos, jurídicos, políticos y facilite una metodología pertinente para brindar conocimientos, promover actitudes y prácticas sensibilizadas en la materia en las y los funcionarios del Ministerio.

La Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos de la Sección de la Mujer trabajadora, plantea una nueva mirada técnica, científica, conceptual y política sobre el trabajo y las mujeres, proponiendo la necesidad de integrar en los servicios y productos que entrega el Ministerio a la población, medidas concretas que permitan a las mujeres acceder en equidad de oportunidades al empleo, a partir del reconocimiento y redistribución del trabajo no remunerado que es asignado como rol de género y genera limitantes para el ejercicio del derecho humano al trabajo, el cual se vincula al ejercicio de otros derechos como la salud, educación, recreación es decir al desarrollo pleno.

Palabras claves: Derechos humanos, mujer, género, trabajo, trabajo no remunerado, equidad, desarrollo.

Introducción

El Ejercicio profesional supervisado (EPS) de la Facultad de Humanidades, de acuerdo con el normativo, es una práctica de gestión profesional mediante un proceso organizado de habilitación cultural, científico, técnico y práctico. Se considera una etapa que permite a las y los epesista desarrollar las competencias y destrezas necesarias para la habilitación profesional (FAHUSAC, 2011).

El presente informe presenta la sistematización de las diversas etapas realizadas en el Ejercicio Profesional previo a optar al grado de Licenciatura en Pedagogía en Derechos Humanos; según al artículo 22 del Normativo de EPS, las etapas o fases que conforman el Ejercicio son: diagnóstico de la institución, fundamentación teórica, elaboración del plan general, ejecución o intervención del proyecto, evaluación del proyecto, informe final del proyecto. El EPS fue realizado en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, concretamente en la Sección de la Mujer Trabajadora adscrita a la Dirección General de Previsión Social, cuya naturaleza de funciones fue pertinente para la realización de una práctica profesional en materia de pedagogía y derechos humanos.

El Capítulo I presenta el diagnóstico realizado en la Sección de la Mujer Trabajadora, que identificó y priorizó la necesidad de fortalecer el abordaje sensibilizado de las mujeres trabajadoras en las secciones y unidades del Ministerio que se constituye en una de las funciones centrales de la sección. Para atender dicha problemática se propuso la elaboración de una “Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos”, instrumento técnico que plantea el marco conceptual, legal y político en la materia, en el cual se proponen la apropiación de conocimientos y la promoción de actitudes y prácticas sensibilizadas en la materia.

En el Capítulo II se presenta la fundamentación teórica relacionada con el concepto de trabajo desde el enfoque de género y derechos humanos desde el cual

se describen los conceptos relacionados desde ambos enfoques, la situación de las mujeres trabajadoras en el país desde el análisis estadístico y las medidas para equiparar brechas entre hombres y mujeres que corresponden a el marco normativo nacional e internacional en materia de trabajo y derechos humanos de las mujeres que el Estado de Guatemala ha ratificado.

El Capítulo III aborda el Plan de Acción del proyecto priorizado que consiste en la elaboración de una Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos, su mediación pedagógica, talleres para la validación con equipo de expertos, asimismo elaboración de infografías con el objetivo de facilitar la presentación del contenido con pertinencia al grupo de beneficiarios del proyecto, que se constituye por el personal de las unidades y secciones del Ministerio de Trabajo, así como usuarios externos de las diversas instituciones y sectores con los cuales coordina la sección.

En el Capítulo IV se presenta la sistematización de la experiencia que destaca las actividades realizadas y sus resultados, así como los productos, logros y evidencias del proyecto realizado. En la sistematización de experiencias se identifican las acciones, actores, resultados, implicaciones y lecciones aprendidas

El Capítulo V describe los resultados de la evaluación realizada ex – ante, al plan del diagnóstico y el diagnóstico, intermedia a la fundamentación teórica y el plan de acción y post a la sistematización de la experiencia e informe final las cuales establecieron la pertinencia, validez, rigurosidad en el desarrollo de cada etapa del Ejercicio Profesional.

Finalmente, en el Capítulo VI se presentan el plan de acción del voluntariado, y la sistematización de la experiencia, que consiste en un aporte profesional a la preservación de recursos naturales y ambiente a través de la reforestación de cuenca del lago de Amatitlán en el departamento de Guatemala, Carretera CA-9 en el sector denominado “Paseo del Lago”.

Capítulo I

Diagnóstico

1.1 Contexto institucional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

1.1.1 Contexto geográfico de Guatemala

Guatemala tiene una extensión territorial 108,889,000 km², limita al oeste y al norte con México, al este con Belice, el golfo de Honduras y la República de Honduras, al sureste con El Salvador, y al sur con el océano Pacífico. La división político-administrativa del país está organizada en 22 departamentos y 340 municipios, particularmente con mayor densidad de población en el departamento de Guatemala, capital del país. Tiene una gran variedad climática, producto de su relieve montañoso que va desde el nivel del mar hasta los 4220 metros sobre ese nivel, propiciando la existencia de ecosistemas variados desde manglares de los del Pacífico hasta los bosques nublados de alta montaña. (INE, 2011, pág. 4)

Su diversidad cultural y biológica lo caracteriza, cuenta con múltiples recursos naturales, accidentes geográficos y con la presencia de cuatro pueblos, maya, garífuna, xinca y mestizo, se hablan garífuna, xinca y 21 idiomas mayas, además del español que es el idioma oficial. En el año 2018, según proyecciones de población realizadas por el Instituto Nacional de Estadística INE, con base en el XI Censo de Población y VI de Habitación 2002, la población total de Guatemala asciende a 16, 932,440 habitantes, en donde la población femenina representa la mayoría con un 52.3%.

La base de la pirámide poblacional representa el 14% de habitantes, comprendidos entre las edades de 0 a 4 años, mientras que la participación joven que comprende las edades de 15 a 29 años representa el 28.8% y la población adulta entre 30 y 60 años simboliza un 26% del total de la población. Siendo la población joven la

mayoritaria, se puede concluir que el país aún posee ventajas competitivas con un bono demográfico importante.

1.1.2 Contexto social

Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida ENCOVI del año 2014, se estableció que dos terceras partes de la población guatemalteca vivían en algún tipo de pobreza y solamente una persona de cada diez tenía alguna clase de cobertura de salud. (INE, 2014). Al año 2013, según el Compendio de Estadísticas Vitales del, por cada mil habitantes fallecían 5 y nacían 24. Al año 2015 el Ministerio de Educación reportaba 4.2 millones de estudiantes a nivel nacional y reportaba que 13 de cada 100 habitantes de 15 años o más no sabían leer ni escribir.

Según INE (2014, pág.30), según su historia, tradiciones y costumbres, el 38.8% de la población se autoidentificaba como indígena, esta proporción se ha mantenido desde el año 2000, principalmente en los departamentos de Sololá (96.8%), Totonicapán (93.6%) y Alta Verapaz (93.5%), los que presentan más del 90% de población indígena. (Pág. 20). Los centros urbanos de mayor envergadura están ubicados en los departamentos del centro y sur del país. Los departamentos con mayor proporción población urbana son Guatemala (87.3%), Sacatepéquez (82.7%) y Quetzaltenango (59.6%). El porcentaje de población que vive en áreas urbanas a nivel nacional es de 49.5%.

El promedio del hogar es de 4.8 miembros por familia, existiendo una relación entre número de miembros de hogar y la pobreza, en los hogares que viven en pobreza extrema el promedio de miembros es de 6.9, en los hogares pobres no extremos, es de 5.3, y en los hogares no pobres, es de 3.8 miembros en promedio. Para 2014, el 59.3% de la población se encontraba en pobreza, es decir, más de la mitad de la población tenía un consumo por debajo de Q10,218 al año. (INE, 2014, pág. 3)

1.1.3 Contexto económico

La tercera Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) del 2017, indica que la población en edad de trabajar está representada por 11.4 millones de personas, donde las mujeres representan 6 millones (52%) mientras que los hombres 5.4 millones (48%). Al analizar la Población Económicamente Activa PEA, está compuesta por 6.7 millones de personas en la que 66.5% son hombres y 33.5% mujeres; la PEA se compone por personas de 15 años o más que realizan algún tipo de actividad económica, están disponibles para trabajar o hacen gestiones para encontrar un trabajo. (INE, 2017).

La encuesta también refleja que de 100 personas que forman parte de la fuerza de trabajo, 2 están desocupadas, que 2 de cada 3 personas ocupadas son informales y que 1 de cada 10 personas de la fuerza de trabajo laboran menos de la jornada normal y deseaban trabajar más horas, es decir están en subempleo visible. El ingreso laboral mensual promedio del guatemalteco en Q. 2,150.00, tomando en cuenta que el ingreso promedio de los hombres es aproximadamente Q. 414.00 mayor que el de las mujeres y el ingreso promedio en el área urbana es aproximadamente es Q.1, 900.00 mayor al del área rural.

Según actividad económica, la agricultura, el comercio y la industria son las que presentan una mayor condición de informalidad que ocupan 42.8%, 28.7% y 11.4 respectivamente, representando más del 80% del sector informal. En el dominio rural nacional las mujeres tienen la participación más representativa en la informalidad a nivel nacional, 86.8%; por pertenencia étnico las personas indígenas son las que más se insertan en la formalidad en una proporción de 8 de cada 10 participando en este sector, mientras que de la población ladino 6 de cada 10. (INE, 2017).

En conclusión, la población de Guatemala es esencialmente joven y gran parte de esta aún vive en condiciones de pobreza enfrentándose a dificultades como escaso acceso a servicios de salud y educación. A pesar de que la mayoría de la población está ocupada, una importante proporción se ocupa en la informalidad. Las brechas de ingresos entre sexos, áreas urbana y rural, así como pertenencia étnica son notorias.

1.1.4 Contexto histórico

En este contexto de desigualdad de acceso a oportunidades la condición de género, etnia, territorialidad y sector se hace necesaria mecanismos e institucionalidad que atiendan el acceso a trabajo, empleo y productividad en condiciones dignas como parte de los derechos sociales, económicos y políticos que el Estado debe garantizar.

Por lo cual surge el Ministerio de Trabajo y Previsión Social MINTRAB de Guatemala que tiene un papel fundamental en el desarrollo del país, siendo la institución que por mandato debe hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, así como formular la política laboral, salarial, de previsión social y de salud y seguridad ocupacional, y diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que claramente en su artículo 274 estableció: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social...". (MINTRAB, 2018).

Sin embargo, sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual,

mediante el Decreto No. 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo. El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo. En este decreto, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social. (MINTRAB, 2018)

1.1.5 Contexto político

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 1 y 2 establece que el Estado se organiza para proteger a la persona y a la familia siendo su fin supremo la realización del bien común, correspondiéndole garantizar a sus habitantes la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

Dentro de este marco, el derecho al empleo digno y previsión social es uno de los derechos humanos que el Estado debe garantizar según lo normado en el capítulo II Derechos Sociales, sección Octava, denominada “Trabajo” en el que se establecen una serie de garantías y derechos mínimos para las relaciones laborales en Guatemala. De acuerdo con la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes ordinarias de la materia, es el Organismo Ejecutivo por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Organismo Judicial, por medios de los Juzgados Privativos de lo Laboral los llamados a garantizar y proteger dichos derechos. (MINTRAB, 2018)

Los Ministerios son instancias para el despacho de los negocios del Organismo Ejecutivo con atribuciones y la competencia que la ley establezca para este propósito. Su naturaleza está normada en la Ley del Organismo Ejecutivo donde se establece que sus máximas autoridades, los ministros:

[...] son los rectores de las políticas públicas correspondientes a las funciones sustantivas de cada Ministerio. Ejercen un papel de coordinación y facilitación de la acción del sector o sectores bajo su responsabilidad, para lo cual deben coordinar esfuerzos y propiciar la comunicación y cooperación entre las diferentes instituciones públicas y privadas que corresponda. Todas las instituciones públicas que tengan funciones relacionadas con el o los ramos de cada Ministerio forman parte del sector o los sectores correspondientes y están obligadas a coordinar con el rector sectorial. (Congreso de la República, 1997).

La naturaleza del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se define como ente rector sectorial cuyo mandato es velar por el cumplimiento del régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica, profesional y la previsión social. (Congreso de la República, 1997). El mandato institucional del Ministerio se retoma en el reglamento orgánico interno del Ministerio de Trabajo reiterando que forma parte del Organismo Ejecutivo, al que compete hacer cumplir la normativa y régimen a nacional e internacional en materia de trabajo, formación técnica y profesional, previsión social y promoción del trabajo decente.

1.2 Análisis Institucional

1.2.1 Nombre

Ministerio de Trabajo y Previsión Social –MINTRAB-

1.2.2 Localización geográfica

7ª avenida 3-33 zona 9, Edificio Torre Empresarial, 5º nivel Oficina 508, Guatemala.

1.2.3 Misión

Según el Plan Estratégico Institucional (PEI) del MINTRAB, la Misión que expresa el propósito y objetivos de la institución se define como:

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la Institución del Estado encargada de promover y verificar el cumplimiento de la legislación laboral, así como elaborar e implementar políticas y programas con equidad, relativas al trabajo decente y la previsión social, en beneficio de la población trabajadora y grupos en riesgo de vulnerabilidad laboral. (MINTRAB, 2018)

1. 2.4 Visión

Respecto a las aspiraciones institucionales, el MINTRAB plantea en su Visión:

Ser un Ministerio reconocido, fortalecido, competente, transparente y acorde a un mundo cambiante, que se proyecte a la sociedad y sea reconocido y que promueve el trabajo decente, el dialogo social, la cultura de respeto a la legislación laboral, el bienestar de la sociedad y la protección de los grupos vulnerables en el mundo del trabajo. (MINTRAB, 2018)

1.2.5 Valores

Los valores o principios institucionales que el Ministerio ha priorizado son:

1. **Honestidad:** anteponer la verdad y la ética en todas las acciones, coherencia en lo que se dice y se hace.
2. **Transparencia:** ser claros y precisos en nuestros actos y estar dispuestos a rendir cuentas.
3. **Calidad:** brindar a los usuarios un servicio que cumpla sus necesidades de manera precisa y oportuna.

4. **Compromiso:** estar dispuesto a dar siempre lo mejor.
5. **Responsabilidad:** cumplir puntualmente con las funciones asignadas.
6. **Respeto:** reconocer, aceptar, apreciar y valorar a las personas, mi trabajo y el de los demás.
7. **Mejora continua:** fomentar la creatividad e innovación para la excelencia.
8. **Servicio:** atención hacia el usuario con cordialidad y esmero. (MINTRAB, 2018)

1.2.6 Organigrama

La estructura organizativa del Ministerio de Trabajo se define conforme al artículo 24 de la Ley del Organismo Ejecutivo en funciones sustantivas, administrativa y de apoyo técnico. No obstante, lo anterior:

[...] cada Ministerio podrá decidir por otras denominaciones, pero no podrán exceder del número de niveles administrativos previstos en este artículo. Los Ministerios reglamentarán su estructura y organización mediante su reglamento orgánico interno, de conformidad con esta ley. Dicho reglamento deberá emitirse mediante acuerdo gubernativo. (Congreso de la República, 1997)

En el caso del MINTRAB el Reglamento Orgánico que norma su estructura y organización es el Acuerdo Gubernativo 215-2012 del Ministerio de Trabajo emitido el 5 de septiembre del 2012. Actualmente se encuentra el organigrama que a continuación se presenta:

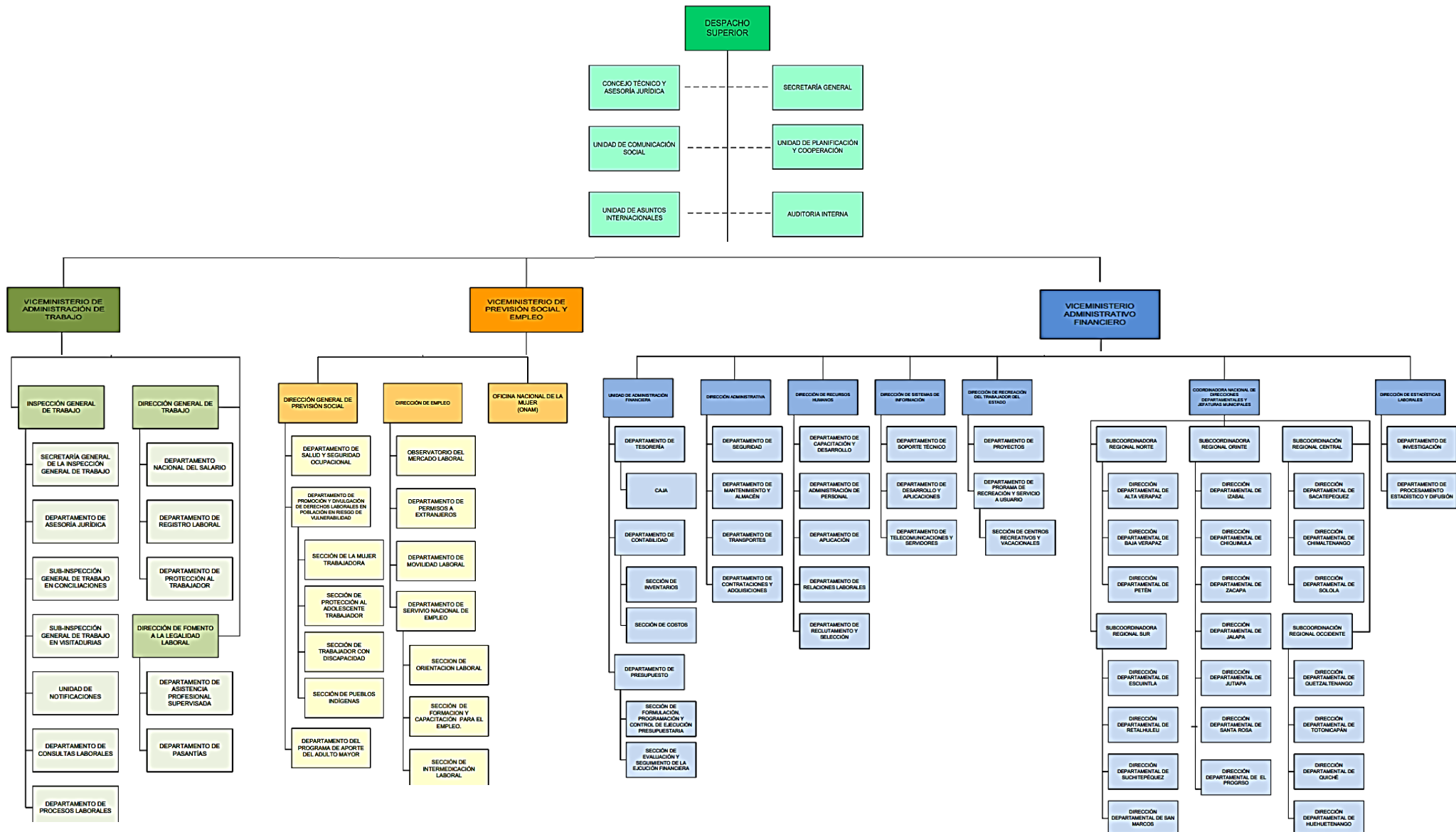


Figura 1
Organigrama Estructural
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

1.2.7 Funciones sustantivas

La Ley del Organismo Ejecutivo contempla en su Artículo 27 las atribuciones generales de los catorce Ministerios que lo conforman, entre ellas las más relevantes: la rectoría del sector y el cumplimiento del ordenamiento jurídico, la desconcentración y descentralización de funciones y servicios públicos que corresponden a su sector, la ejecución de la política de general de gobierno en el tema que le compete, negociación y concreción de la cooperación internacional en cooperación con el ente que corresponde, presentación de proyectos y normativas a la Presidencia de la República en el ramo, así como otras relacionadas con la presentación de informes y participación en los mecanismos para la coordinación interinstitucional. De la misma manera en el artículo 28 se define la función administrativa de los Ministerios que norma la creación de todas las unidades de gestión administrativa entre ellas la administración general, financiera comunicación social, recursos humanos todas dependientes de la máxima autoridad Ministerial. (Congreso de la República, 1997)

Las funciones sustantivas de los Ministerios también son definidas en la Ley del Organismo Ejecutivo y de acuerdo con el artículo 49 de la referida Ley, le corresponde al Organismo Ejecutivo elaborar y poner en vigencia el reglamento orgánico interno –ROI- de cada Ministerio que debe establecer conforme a las disposiciones de la Ley la estructura interna, funciones, mecanismos de coordinación y cualquier otra disposición para el cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones.

El reglamento orgánico interno del MINTRAB aprobado por Acuerdo Gubernativo 215-2012, con base al artículo 40 de la Ley en mención, define las funciones sustantivas que contemplan además de las que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala, los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala, la Ley del Organismo Ejecutivo, el Código de Trabajo y demás

leyes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene asignadas las funciones siguientes:

1. Formular la política laboral, salarial, de higiene y seguridad en el trabajo del país y, en general, la política de trabajo decente.
2. Diseñar, promover y desarrollar las políticas de diálogo social, tanto tripartito como bipartito y multisectorial, como metodología de participación estratégica para la discusión, análisis y propuesta de los diferentes temas del trabajo y la previsión social.
3. Estudiar, analizar, discutir y, si fuere el caso, recomendar la ratificación de los Convenios Internacionales del Trabajo, así como velar por la divulgación y la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo.
4. Representar en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, de conformidad con la ley, al Estado de la República de Guatemala ante los Organismos Internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de Convenios Internacionales en materia de Trabajo.
5. Administrar sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral.
6. Diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
7. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral con relación a la mujer, adolescentes, pueblos indígenas, personas con discapacidad, y grupos vulnerables de trabajadores.
8. Promover la erradicación de las peores formas de trabajo infantil.
9. Diseñar políticas de capacitación técnica y formación profesional de los trabajadores y de aquellos que deseen formar parte de la fuerza laboral del país. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de las entidades privadas y estatales correspondientes.
10. Formular y velar por la ejecución de la política de Previsión Social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social.

11. Armonizar y conciliar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, propiciar el diálogo social y la conciliación como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la legislación vigente.
12. Otras que sean asignadas por la Presidencia de la República. (MINTRAB, 2018)

1.2.8 Marco legal político

Además de lo normado sobre la naturaleza, mandato y funciones del MINTRAB en la Constitución de la República, Ley del Organismo Ejecutivo y el reglamento orgánico interno, es importante listar los instrumentos legales y políticos con los cuales el Ministerio vincula su quehacer en el marco nacional:

1. Constitución Política de la República de Guatemala, en el Capítulo II, Derechos Sociales, el trabajo, está regulado en los artículos 101 al 106.
2. Decreto número 42-2001 Ley de Desarrollo Social.
3. Decreto número 14-2002 Ley General de Descentralización.
4. Decreto No. 85-2005 Ley del Adulto Mayor y sus reformas.
5. Código de Trabajo.
6. Decreto 27-2003 Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia.
7. Decreto 31-2002 Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas.
8. Decreto No. 72-2008, Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado.
9. Decreto 1748 Ley de Servicio Civil.
10. Decreto 135-96 Ley de Atención a las Personas con Discapacidad artículos 34 al 43.
11. Decreto 11-2002, Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.
12. Ley General de Educación 66-97, 09 de abril de 1997 (Centro Interamericano para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional -OIT-).

13. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente del MINTRAB.
14. Código de Salud.
15. Acuerdo Gubernativo 378-2014, Aprobación Política Pública de Reparación a las Comunidades afectadas por la Construcción de la Hidroeléctrica Chixoy.

En el ámbito internacional existe una serie de compromisos relacionados con la rectoría del MINTRAB, los cuales el Estado de Guatemala ha ratificado a través de agendas internacionales de desarrollo, tratado y convenios, estos últimos principalmente emitidos por la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, entre ellos:

1. Objetivos de Desarrollo Sostenible.
2. Convenio 29 sobre el trabajo forzoso.
3. Convenio 58 sobre la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo.
4. Convenio 79 sobre el trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales.
5. Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
6. Convenio 90 sobre el trabajo nocturno de los menores en trabajos industriales.
7. Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva
Convenio 100 sobre igualdad de remuneración.
8. Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso.
9. Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación).
10. Convenio 112 sobre edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores.
11. Convenio 138 sobre la edad mínima de Trabajo.
12. Convenio 159 y Recomendación 168 sobre readaptación profesional y empleo para personas inválidas.
13. Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales.
14. Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.

15. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
16. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.
17. Tratado de Libre Comercio entre Centro América, los Estados Unidos y la República Dominicana (TLC CAFTA – DR Cap. 16).

Asimismo, el MINTRAB debe considerar una serie de normativas internas que rigen sus funciones como:

1. Acuerdo Gubernativo No. 215-2012, reglamento orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
2. Acuerdo Ministerial No. 284A-2012 Asignación de funciones sustantivas, administrativas, de apoyo técnico y coordinación a las dependencias del MINTRAB.
3. Acuerdo Ministerial No. 272-2012 Reglamento de Descentralización administrativa regional, departamental y municipal del MINTRAB.
4. Acuerdo Gubernativo 83-2007 Reglamento de la Ley Orgánica del Presupuesto.
5. Acuerdo Gubernativo 240-1998 Reglamento de la Ley de la Contraloría General de Cuentas.
6. Acuerdo Gubernativo 318-2003.
7. Acuerdo Gubernativo 18-98 Reglamento de la Ley de Servicio Civil.
8. Acuerdo Ministerial 269-2008 Reglamento de Descentralización Administrativa Departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
9. Acuerdo sin número de fecha 10 de junio 1981, creación de la Oficina Nacional de la Mujer –ONAM.
10. Acuerdo Gubernativo 1177-90, Apoyo político para contribuir al fortalecimiento institucional de la Oficina Nacional de la Mujer.
11. Acuerdo Ministerial 7-83 Reglamento Interno de ONAM.

12. Acuerdo Gubernativo 528-2003, Reglamento de Autorización del Trabajo de Personas Extranjeras del Sector Privado 45.
13. Acuerdo Gubernativo No. 13-2013 Reformas a los Decretos números 101-97 del Congreso de la República.
14. Ley Orgánica del Presupuesto; 31-2002 del Congreso de la República.
15. Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas y 1-98 del Congreso de la República.
16. Ley Orgánica de la Superintendencia de Administración Tributaria
17. Acuerdo Gubernativo No. 540-2013 Reglamento de la Ley Orgánica del Presupuesto.
18. Acuerdo Gubernativo No. 544-2013 Presupuesto General de Ingresos del Estado.
19. Acuerdo Gubernativo No. 229-2014 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional y sus reformas Acuerdos Gubernativos 51-2015, 199-2015 y 33-2016.

En cuanto el marco político el Ministerio cuenta con una política sectorial, la Política Nacional de Empleo Digno 2017 -2032 que se alinea a una serie de políticas del Estado de Guatemala, las cuales se listan a continuación:

1. Plan Nacional de Desarrollo K´atun: Nuestra Guatemala 2032.
2. Política Económica 2016-2020.
3. Política Nacional de Desarrollo de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas MIPYME.
4. Política Nacional de Desarrollo Rural Integral.
5. Política Nacional de Discapacidad.
6. Política Pública de Convivencia y Eliminación del Racismo y Discriminación Racial.
7. Política Nacional de Emprendimiento.
8. Política Nacional de Juventud.

9. Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres 2008-2023.

1.2.9 Servicios institucionales

Las instituciones públicas para dar cumplimiento a su mandato y funciones sustantivas enmarcan su planificación en la Gestión por Resultados GPR, que plantea la entrega de resultados, productos y servicios a la población de acuerdo con el análisis de la situación del sector y las competencias institucionales alineadas al marco político de planificación nacional y de compromisos internacionales.

Considerando lo anterior, el Ministerio ha definido en su programación estratégica y multianual la entrega de los siguientes servicios a la población guatemalteca a través de sus diversas dependencias:

1. Registro y control de relaciones laborales y organizaciones sindicales a empleadores y trabajadores.
2. Información para trabajadores y empleadores en el cumplimiento de derechos y obligaciones laborales.
3. Registro de trabajadores guatemaltecos migrantes temporales.
4. Autorización de permiso de trabajo a personas extranjera para laborar en el sector privado guatemalteco.
5. Verificación de que las empresas brindan lugares saludables de trabajo a trabajadores y empleadores.
6. Conformación de comités bipartitos de salud y seguridad ocupacional.
7. Capacitación sobre salud y seguridad ocupacional a empleadores y trabajadores.
8. Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad.
9. Realización de talleres, charlas, conferencias y atención individualizada a los adolescentes sobre derechos y obligaciones laborales.

10. Información y capacitación sobre derechos y obligaciones laborales de los adolescentes y sobre la problemática del trabajo infantil al sector educativo.
11. Información y capacitación a empleadores y trabajadores sobre los derechos y obligaciones laborales de los pueblos indígenas.
12. Visitas oculares en empresas agrícolas para verificar las condiciones laborales de los pueblos indígenas.
13. Inserción laboral de los pueblos indígenas en actividades económicas previamente identificadas y convenidos a través de un acuerdo o convenio firmado entre las partes pertinentes.
14. Socialización del Convenio 169 de la OIT, en materia de pueblos indígenas y tribales en países independientes.
15. Implementación y divulgación de la Guía de Estándares Básicos para las Consulta a Pueblos Indígenas.
16. Atención e información a mujeres trabajadoras sobre el proceso de denuncias de las violaciones a los derechos laborales en la Sección de la Mujer Trabajadora.
17. Talleres y reuniones de trabajo con trabajadoras (es) empleadores, directoras de oficinas municipales de la mujer, supervisores educativos, directores y maestros para socialización sobre derechos y obligaciones laborales.
18. Atención a empleados públicos en centros recreativos y vacacionales.
19. Aporte económico entregado al adulto mayor.
20. Eventos de capacitación técnica e implementación de Escuelas Taller.
21. Orientación a personas para la búsqueda de empleo e inscripción en portal electrónico de empleo.
22. Estudios del mercado laboral para facilitar la inserción y movilidad laboral.
23. Verificación del cumplimiento de la legislación laboral.
24. Operativos de inspección de trabajo para la verificación de las condiciones y prestaciones laborales.
25. Recuperación de Prestaciones laborales por despido o renuncia.

26. Resoluciones administrativas emitidas para verificar el cumplimiento de la legislación laboral.
27. Reglamentos interiores de trabajo revisados y aprobados.
28. Medidas de salud y seguridad implementadas de acuerdo con el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional y cumplimiento de la seguridad social.
29. Intervenciones como amigable componedor en conflictos laborales o en procesos de diálogo social laboral.
30. Registro de sanciones impuestas por incumplimiento laboral. (MINTRAB, 2018)

Los servicios que brinda el Ministerio se extienden a sus sedes regionales que brindan servicios de inspección, personal que brinda orientación en derechos, entre otros. Las sedes se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 1
Regiones y sedes departamentales del MINTRAB

No.	Región	Sedes departamentales
1	Norte	Alta Verapaz, Baja Verapaz, Petén.
2	Oriente	Chiquimula, Jutiapa, Jalapa, Izabal, Zacapa, El Progreso
3	Centro	Sacatepéquez, Chimaltenango, Sololá
4	Occidente	San Marcos (Tecún Umán, El Carmen), Quetzaltenango, Coatepeque, Totonicapán, Huehuetenango, Quiché
5	Sur	Escuintla (Santa Lucía Cotzumalguapa), Retalhuleu, Santa Rosa, Suchitepéquez

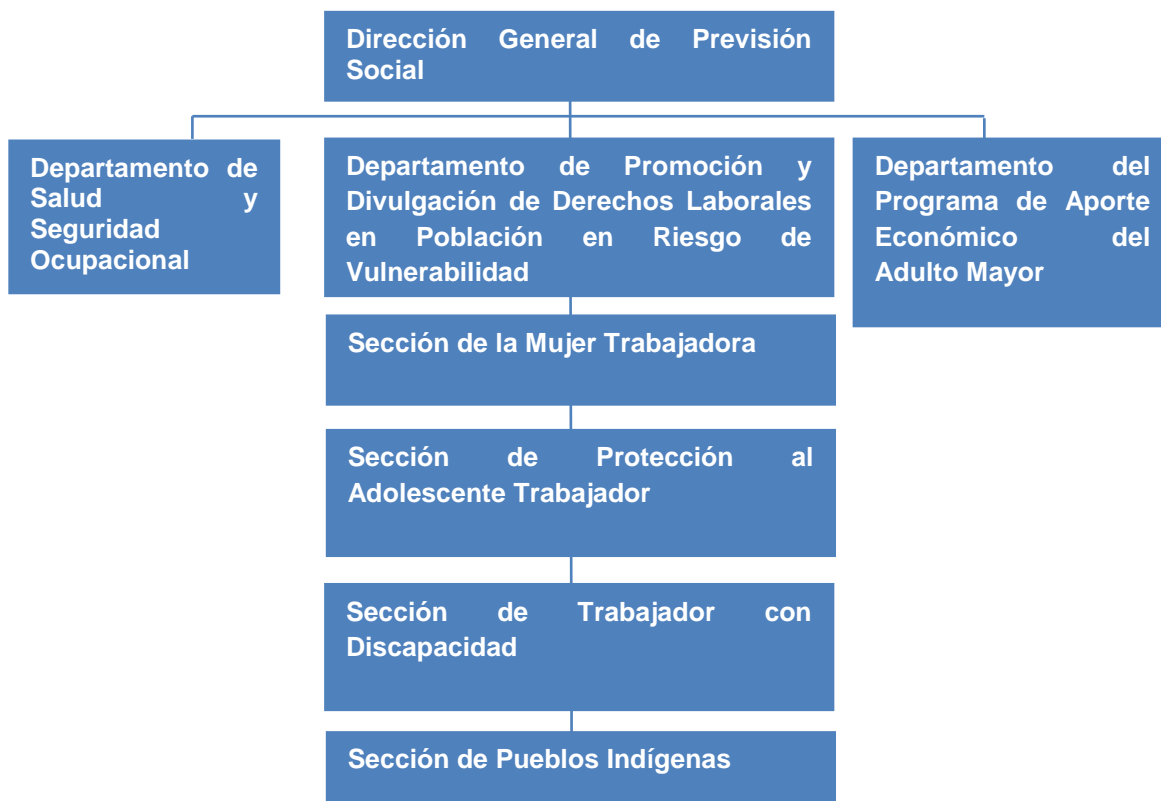
Fuente: MINTRAB, 2017

1.2.10 Proyección social

Por la naturaleza del Ministerio las acciones de proyección social se realizan a través del Viceministerio de Previsión Social y Empleo que desarrolla funciones encaminadas a velar por la protección de los derechos de las y los trabajadores a través de la formulación, implementación y seguimiento de política de previsión social, la divulgación de los derechos de las y los trabajadores, la formación técnica, la inserción laboral entre otros. De acuerdo con el reglamento orgánico interno, la estructura organizativa del Viceministerio y de la Dirección General de Previsión Social diseñada para el cumplimiento de sus atribuciones es:

Figura 2

Organigrama Estructural de la Dirección General de Previsión Social MINTRAB



Fuente: Elaboración propia con información de Organismo Ejecutivo & MINTRAB (2012)

La Dirección General de Previsión Social (DGP) promueve la armonización de las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores y la prevención de los conflictos laborales; se constituye como instancia técnica que estudia y recomienda medidas que ayuden a prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales así como asesorar en la elaboración de marcos políticos y jurídicos relativos a la previsión social, que le den cumplimiento a los compromisos internacionales ratificados por parte del Estado de Guatemala en la materia.

Específicamente el ejercicio profesional supervisado se desarrollará en la **Sección de la Mujer Trabajadora** que forma parte del Departamento de Promoción y Divulgación de Derechos Laborales en Población en Riesgo de Vulnerabilidad de la Dirección General de Previsión Social, por lo cual se describe a continuación los aspectos más relevantes de la sección:

1.2.10.1 Sección de la Mujer Trabajadora

La sección se crea mediante Acuerdo Ministerial 11-94, y se denomina inicialmente Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora, como dependencia de la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo. En el artículo 3 se establece que las funciones principales de la sección son: velar por los derechos de las mujeres trabajadoras, en coordinación con la Oficina Nacional de la Mujer, y será asistida por la Inspección General del Trabajo en la vigilancia del cumplimiento de las leyes laborales.

Su misión y visión se definen así:

1.2.10.2 Misión

Coadyuvar y reducir la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, así como promover acciones de orientación, divulgación, capacitación,

organización y participación de mujeres, monitoreo y vigilancia de los Derechos Laborales y obligaciones de las mujeres trabajadoras para lograr la equidad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres. (MINTRAB, 2008)

1.2.10.3 Visión

Ser un departamento que promueve y aplica la equidad de género en su función de garantizar el cumplimiento de la legislación laboral, los derechos laborales específicos de las mujeres y la generación de igualdad de oportunidades en el trabajo para mujeres y hombres, para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras y el bienestar de la sociedad guatemalteca respetando su carácter pluricultural, multiétnico y multilingüe. (MINTRAB, 2008)

1.2.10.4 Funciones

De acuerdo con el documento interno “Términos de Referencia de la Sección de la Mujer Trabajadora, las funciones de la sección son:

- a. Elaborar propuestas técnicas para la implementación de las recomendaciones de los órganos de control de la Organización Internacional de Trabajo – OIT, así como de los Convenios y Convenciones ratificados por el Gobierno de Guatemala en materia de derechos laborales de las mujeres.
- b. Representar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por delegación del Ministro, Viceministerio de Trabajo y Previsión Social y/o Director de Previsión Social, en los diferentes foros, mesas de trabajo y comités relacionados con la mujer trabajadora.
- c. Concienciar a las mujeres trabajadoras de sus derechos laborales y de los medios y mecanismos legales para hacerlos valer de manera efectiva.

- d. Difundir y concientizar a los empleadores y trabajadores de los derechos laborales de las mujeres, contemplados en la Legislación Nacional, así como Convenios y Convenciones Internacionales ratificados por Guatemala.
- e. Promover y monitorear la implementación de políticas, planes y programas tendientes a la protección de los derechos laborales de las mujeres.
- f. Otras inherentes a su cargo que le asignen sus superiores. (MINTRAB, 2016)

1.2.10.5 Programas

La sección desarrolla para el cumplimiento de sus funciones, los siguientes programas:

1.2.10.5.1 Sensibilización y capacitación

La sección desarrolla procesos de sensibilización, información y capacitación con diversos sectores entre ellos, educativo, empresarial, gubernamental, sociedad civil organizada entre otros. La temática desarrollada en dichos procesos se centra en informar sobre los derechos laborales de forma general y seguidamente se abordan específicamente los derechos laborales de las mujeres y el marco normativo nacional e internacional para la equidad en la esfera del trabajo.

1.2.10.5.2 Acompañamiento, asesoría a mujeres trabajadoras

La naturaleza de la sección se orienta a la promoción y protección de los derechos labores de las mujeres por lo cual se realizan acciones de acompañamiento, asesoría e información a las mujeres que lo solicitan directamente o son, referidas de la unidad de Inspección General de Trabajo.

A las usuarias se les brinda información general sobre sus derechos laborales y se asesora sobre los procedimientos a realizar en los casos particulares de consulta,

entre los más comunes: Despido injustificado, despido durante período de embarazo y lactancia, acoso laboral, acoso sexual.

1.2.10.5.3 Coordinación interinstitucional para la promoción los derechos de la mujer trabajadora

La sección impulsa diversas coordinaciones con instituciones públicas y privadas para la promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras entre ellos participación en redes, mesas de coordinación, diplomados, programadas radiales, entre otros. Actualmente un proceso importante que se impulsa es el Protocolo para la atención al Acoso Laboral para dar cumplimiento a la normativa ratificada por el Estado de Guatemala.

1.2.10.5.4 Asesoría y coordinación interna para la institucionalización del enfoque de género en el quehacer institucional

Aunque la sección no tiene a su cargo la institucionalización de la equidad de género en el Ministerio, correspondiendo a la Unidad de Género dicha función, a partir de que no existen recursos financieros, materiales y humanos para la institucionalización de ésta última, la sección ha realizado algunas acciones en esta temática asesorando e impulsando la implementación de acciones, planes, programas, actividades que desde la planificación y programación del MINTRAB den cumplimiento a la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y su Plan de Equidad de Oportunidades PNPDIM, 2008-2023, en la cual el Ministerio tiene mandatos.

Aunque los programas mencionados son los sustantivos para el cumplimiento de funciones, la sección carece de una estrategia de acción y fortalecimiento a mediano o largo plazo que le permita cohesionar y coordinar sus acciones con el resto de las secciones, oficinas, departamentos e instancias del Ministerio. Asimismo, cabe

resaltar que los documentos que normen los procedimientos y funciones de la Oficina requieren actualización y ser oficializados para su cumplimiento.

1.2.10.6 Organigrama

La Sección de la Mujer Trabajadora en la estructura organizativa del Ministerio, forma parte del Viceministerio de Previsión social y Empleo, Dirección General de Previsión Social y el Departamento de Promoción y Divulgación de Derechos Laborales. La sección tiene una relación jerárquica directa con la Dirección General de Previsión Social quien ejerce la dirección de todas las secciones que conforman el departamento de Divulgación de Derecho, como se presentó en la Figura 1. A continuación se presenta el organigrama estructural de la sección:

Figura 3

Organigrama Estructural de la Sección Mujer Trabajadora



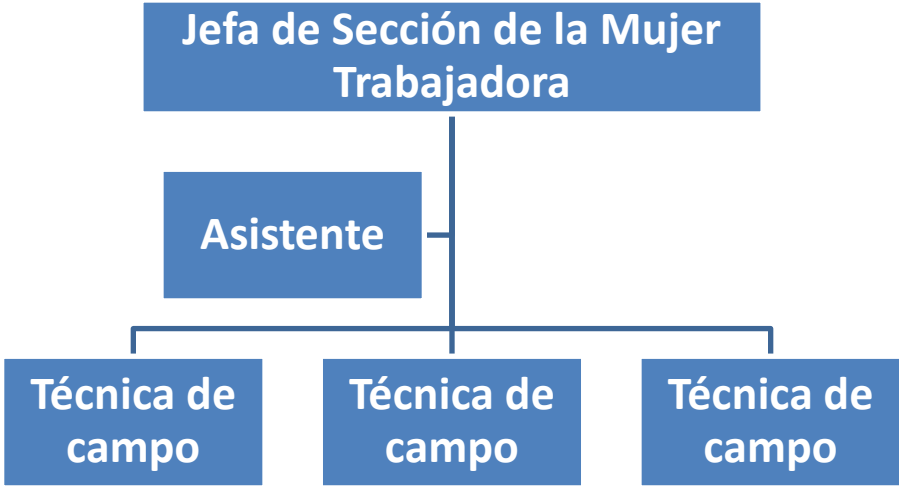
Fuente: Elaboración propia con datos de Organismo Ejecutivo & MINTRAB (2012)

Internamente está conformada por una jefatura, asistente, técnicos de campo Aunque la sección tiene sus principales actividades concentrada a nivel central, se contempla que los y las delegadas de las ocho sedes regionales del Ministerio a

nivel nacional mantengan coordinación con la sección para brindar acompañamiento a las mujeres trabajadoras, realizar procesos de sensibilización, información y capacitación o coordinaciones interinstitucionales para la promoción de los derechos laborales de las mujeres. A continuación, se presenta el organigrama funcional:

Figura 4

Organigrama funcional Sección de la Mujer Trabajadora



Fuente: Elaboración propia con datos de Organismo Ejecutivo & MINTRAB (2012)

1.2.11 Usuarios

El MINTRAB tiene como usuarios a empleadores, empleados, organizaciones de trabajadores, organizaciones de sociedad civil, cámaras de trabajo especializadas, instancias de cooperación, instituciones particulares relacionadas con la temática entre otros.

En específico la cobertura de los programas que realiza la Sección de la Mujer Trabajadora se orienta a brindar servicios a mujeres trabajadoras para orientarlas en el ejercicio de derechos laborales, brindando información, derivando a otras instancias y dando seguimiento a los casos presentados.

A nivel central se cuenta con los servicios y acciones más estructurada en y de la que se tiene un registro de usuarias y usuarios, en las sedes regionales del Ministerio cada delegación contempla un registro general de atenciones que no es consolidado a nivel central.

Algunos procesos de sensibilización, información y capacitación durante el año 2018 se realizaron en los departamentos de San Marcos, Quetzaltenango y Jalapa, en su mayoría se concentraron en el departamento de Guatemala dirigidas principalmente al sector público (empleados municipalidades) y educativo (estudiantes); sobre el acompañamiento y asesoría en su mayor parte pertenecen al sector de trabajadoras y trabajadores y proceden del departamento de Guatemala y sus municipios.

Según la Sección de Mujer Trabajadora, de enero a diciembre del año 2018 se registraron 1644 usuarios que pueden desglosarse de la siguiente manera:

- Sensibilización información y capacitación: 1488 personas 992 mujeres y 496 hombres
- Acompañamiento y asesoría: 156 personas 149 mujeres y 7 hombres (MINTRAB, 2016)

Aunque las usuarias son en su mayor parte mujeres se tiene usuarios hombres que participan en procesos de información o bien se acercan a recibir asesoría sobre derechos de las mujeres trabajadoras por estar interesados en informar a una mujer de su círculo cercano. Acerca de la pertenencia a pueblo y edad se registraron los siguientes datos:

- Usuarias y usuarios por pueblo: 1513 ladino, 122 mayas, 3 garífunas, 1 afrodescendiente, 3 extranjeros.

- Usuarías y usuarios por población etaria: 228 menores de 18 años, 1192 de 18 a 49 años, 224 de 50 años y más. (MINTRAB, 2016)

En su mayor parte la situación socioeconómica de las usuarias y usuarios es de condición trabajadora y sus ingresos dependen de su dicha actividad económica por lo que se consideran de ingresos bajos de lo cual depende su subsistencia. La ubicación céntrica y al alcance de diversos medios de transporte facilita a los mismos el uso de los servicios de acompañamiento y asesoría que se brindan, en el caso de los procesos de capacitación, estos llegan directamente a las instituciones, sedes o espacios designados para la realización de estos.

Pese a que los servicios a las mujeres trabajadoras representan un grupo importante de usuarias de todos los servicios que brinda el Ministerio, no existe protocolos, Guías u orientaciones para promover el abordaje sensibilizado con enfoque de género y de derechos humanos de las mujeres en todas las unidades y dependencias del Ministerio, labor que le compete impulsar a la Sección de la Mujer Trabajadora.

1.2.12 Infraestructura

La sede del Ministerio de Trabajo está ubicada en el Edificio Torre Empresarial en la zona 9 de la ciudad capital, considerada uno de los centros más importantes del comercio, centros financieros y de servicios. Dicho edificio se encuentra rentado por el Ministerio por lo cual comparte sede con oficinas y comerciales particulares. En el quinto nivel del edificio se encuentra la Sección de la Mujer Trabajadora, en ella se encuentran las oficinas administrativas, técnicas y de atención al público.

El edificio reúne las condiciones necesarias para el desarrollo de las actividades del Ministerio, cuenta con un ingreso para personas discapacitadas, ascensores, gradas, ventilación e iluminación adecuada, áreas de espera, atención al público, y de uso común de los empleados.

Respecto a la sección, cuenta con un espacio de aproximadamente 50 metros cuadrados con dos oficinas y 3 ambientes; la oficina de la jefa de la sección se encuentra al fondo del espacio y alrededor de ella se encuentran el área de descanso y alimentación que en caso de ser necesario se utiliza como área de atención al público; asimismo se encuentra un área específica de atención que tiene mesas y sillas para este propósito. A la par del espacio de atención al público se encuentra los técnicos y recepcionista de la sección; en el mismo espacio se encuentra un sanitario de uso del personal y público.

El confort acústico es adecuado ya que no existen sonidos del exterior o de otras oficinas que limiten o interrumpan el trabajo realizado de la sección; el confort visual por otro lado, debido a que no existen divisiones formales entre los diversos ambientes y la iluminación tiene necesidad de ser reparada, requiere mejoras en cuanto a la distribución del espacio, orden e iluminación. El confort térmico es adecuado siendo la temperatura templada y apta para el personal y público que se acerca.

El Ministerio cuenta con personal para brindar mantenimiento y realizar limpieza a las oficinas por lo que el ambiente se encuentra limpio, aunque las reparaciones y mantenimiento mayor requiere asignación de recursos, por lo que no es inmediata su realización. De la misma manera no hay espacio para ampliaciones o traslados ya que la capacidad del edificio está totalmente utilizada.

Aunque existe un área específica de atención a usuarios podría mejorarse con una división que separe el área del personal de la sección y el área de atención, de la misma manera el área de descanso y alimentación que en ocasiones es utilizado para la atención al público requiere mejoras ubicando el mobiliario de archivo para brindar más comodidad. En cuanto al mobiliario y equipo la sección cuenta con adecuado mobiliario y equipo, teniendo a disposición de cada técnico equipo de computación, acceso a internet e impresión. Asimismo, existen recursos impresos

informativos a disposición de la sección que facilitan la realización de las actividades que desarrollan.

1.2.13 Finanzas

El MINTRAB tiene una asignación presupuestaria anual a través de la Ley anual de Presupuestos que se emite cada año y rige la ejecución de dichos recursos con las leyes y normativas en la materia. Para el año 2018 el MINTRAB tuvo una asignación de Q. 664, 257,000.00. La sección cuenta con recursos financieros del presupuesto del Ministerio de Trabajo, que asigna partidas presupuestarias a los diversos resultados y productos institucionales que la sección tiene a cargo. Actualmente el presupuesto asignado para el ejercicio fiscal 2018 a la Sección de la Mujer Trabajadora es de Q. 938, 901.00, lo cual representa el 0.14% del presupuesto total del Ministerio. (MINTRAB, 2018).

El presupuesto asignado corresponde principalmente al reglón de salarios y cumplimiento de obligaciones laborales, equipos y otros, sin embargo, para su ejecución se requiere disponibilidad presupuestaria y cumplir con los procedimientos administrativos y financieros establecidos en el Ministerio y normados para toda la institucionalidad a través de la Ley Orgánica del Presupuesto y otras normativas. Una de las principales limitaciones del presupuesto que la asignación para viáticos y presupuestos es escasa, siendo esta necesaria para cubrir gastos de alimentación, hospedaje o movilización para la realización de los procesos de sensibilización, información y capacitación a nivel nacional. Generalmente estos gastos son cubiertos a través de coordinaciones interinstitucionales.

1.2.14 Política laboral

Al pertenecer la sección al Ministerio de Trabajo, ente rector en materia de trabajo y previsión social, es imperativo el cumplimiento de las garantías y derechos

laborales. La Ley de Servicio Civil y su reglamento rigen las relaciones entre trabajadores y el patrono, que en este caso es el Estado represento por el Ministerio de Trabajo; derechos, obligaciones, procedimientos de contratación, disciplinarios, de remoción y destitución están normados en el mismo y se constituye en la política laboral. Referente a garantías laborales y en algunos temas concretos que no se norman en la Ley de Servicio Civil, el Código de Trabajo se considera la norma vigente.

Asimismo, se encuentra en proceso de negociación el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre los Sindicatos conformados por las y los trabajadores del Ministerio y la parte Patronal, lo cual es trascendente para la política laboral constituyéndose el Pacto en ley profesional que puede superar en beneficios y condiciones a la Ley y Reglamento de Servicio Civil. En relación con los puestos y funciones la Dirección General de Trabajo ha llevado a cabo esfuerzos por contar con un manual actualizado que describa los puestos y funciones de los departamentos y secciones que lo conforman, sin embargo, a la fecha se requiere finalizar y aprobar los mismos.

El proceso de inducción del personal se realiza por la Dirección de Recursos Humanos en donde se presenta toda la estructura organizativa, instrumentos normativos, políticos y orientadores del quehacer del Ministerio. La sección únicamente realiza proceso de inducción si existiera un traslado interno o fuera necesaria una contratación de un profesional, sin embargo, a la fecha el personal que integra la sección es de antigüedad y cuenta con experiencia y pericia en la temática; cuando se realizan consultorías específicas por un tiempo y con un propósito específico el personal técnico de la sección brinda orientaciones sobre el que hacer y otra información que sea requerida.

Respecto a los procesos de capacitación continua, el Ministerio carece de un programa de formación permanente, sin embargo, a través de las distintas coordinaciones que se establecen desde la sección es posible la participación de

los técnicos en talleres, diplomados o procesos formativos, aunque estos son periódicos y en diversas temáticas relacionadas. Actualmente debido a que la mayor parte de técnicos no tienen plazas de carácter permanente no existen mecanismos de crecimiento profesional dentro de la institución que les permita ascender de puesto y de condiciones salariales.

1.2.15 Administración

La administración se entiende como el proceso institucional que comprende la planeación, programación, ejecución, dirección, control y evaluación de los programas y actividades que se realizan dentro del Ministerio, considerado como un ciclo integral para el cumplimiento de las funciones de esta.

El Ministerio orienta sus procesos administrativos en el marco de la administración pública, que cuenta con una serie de normativas, instrumentos, mecanismos e instancias para su seguimiento, entre las más relevantes se puede mencionar la Gestión por Resultados (GPR) que enmarca todo el proceso de planificación, programación, ejecución y evaluación institucional y que es implementada por todas las instituciones del Estado.

La gestión por resultados puede entender como:

[...] un enfoque de la administración pública que orienta sus esfuerzos a dirigir todos los recursos - humanos, financieros y tecnológicos - sean estos internos o externos, hacia la consecución de resultados de desarrollo, incorporando un uso articulado de políticas, estrategias, recursos y procesos para mejorar la toma de decisiones, la transparencia y la rendición de cuentas. Es un enfoque diseñado para lograr la consistencia y coherencia buscadas entre los resultados de desarrollo de país y el quehacer de cada una de sus instituciones. (MINFIN & SEGEPLAN , 2013, pág. 2)

Bajo en el enfoque de GPR, las instituciones orientas sus esfuerzos administrativos para la entrega de servicios y productos que tengan un impacto las y los ciudadanos, usando un modelo de gestión eficiente y eficaz para lograr un cambio real, que se concreta en la satisfacción de las necesidades del ciudadano, para lo cual, es determinante realizar esfuerzos para formular resultados estratégicos El proceso de planificación es orientado desde la Dirección de Planificación del Ministerio quien brinda los lineamientos para la elaboración del Plan Operativo Anual que se construye desde el mes de abril de un año anterior y que incluye resultados institucionales, productos, tareas y metas que todas las unidades, incluyendo la Sección de la Mujer Trabajadora desarrollará durante el siguiente ejercicio fiscal. La programación se realiza paralelamente estableciendo por cuatrimestre las metas que se alcanzarán tanto en procesos de sensibilización, información y capacitación como en acompañamiento y asesorías a usuarias.

En el caso de la Sección de la Mujer Trabajadora como en el demás unidades, ejecución y dirección es dirigida por la jefa de sección quien coordina y distribuye la carga de trabajo en los técnicos que la conforman, asimismo orienta las acciones y prioriza la atención a las solicitudes de los diversos sectores para el cumplimiento de las metas institucionales. Para la ejecución de actividades no se contemplan recursos financieros más que la disponibilidad del personal técnico y materiales didácticos, la movilidad es provista por vehículos del Ministerio si se solicita con antelación. El proceso de evaluación sobre las actividades realizadas requiere fortalecerse para establecer las necesidades de fortalecimiento y de mejora continua, en este sentido se constituye un reto para la sección desarrollar procesos de evaluación formales.

Sobre los mecanismos de comunicación, internamente se utilizan los verbales y escritos dependiendo del propósito de la comunicación se requiere algunas formalidades como la designación a una comisión o bien la solicitud de insumos entre otros. En cuanto a la comunicación a lo externo, al formar parte del Departamento de Promoción y Divulgación de Derechos Laborales, la sección debe

coordinar su quehacer con otras secciones que conforman el Departamento entre ellas Sección de Protección al Adolescente Trabajador; Sección de Trabajador con Discapacidad; Sección de Pueblos Indígenas, se constituye en una necesidad sentida fortalecer la comunicación y coordinación con dichas secciones para establecer un abordaje interseccional que considere las diversas vulnerabilidades de las y los trabajadores.

De la misma manera se requiere estrechar la comunicación con la Inspección de Trabajo que refiere usuarias y que de la misma manera recibe usuarias referidas desde la sección; el trabajo de ambas instancias es clave para que se lleven a cabo los procedimientos para prevenir o diligenciar la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras.

Acerca del posicionamiento institucional y la divulgación de las acciones de la sección, no existen mecanismos internos para que la institución reconozca e identifique su quehacer, asimismo existen únicamente acciones aisladas para la implementación del enfoque de género y derechos humanos de las mujeres en todo el quehacer institucional que es una de las funciones y aspiraciones de la sección, lo cual debilita su incidencia y el cumplimiento de estas.

1.2.17 Ambiente institucional

En general el ambiente institucional del Ministerio reúne las condiciones para el desarrollo laboral y profesional de las y los trabajadores, normadas en los distintos reglamentos orgánicos, internos, manuales, normativas, entre otros que rigen las relaciones de jefes-as a subalternos, entre compañeros. Asimismo, el MINTRAB por ser ente rector del trabajo, implementa la normativa vigente en cuanto a condiciones de trabajo, horarios, prestaciones, beneficios, procedimientos disciplinarios, entre otros, lo cual contribuye a un ambiente institucional adecuado.

Respecto al ambiente institucional de la sección definido por variedad de condiciones y variables, fue determinado a través de entrevistas, observación y análisis documental. Sobre las relaciones interpersonales del personal directivo y técnico se consideran cordiales observando que se aplican los principios de respeto, cordialidad, consideración en la comunicación verbal y no verbal.

El liderazgo ejercido por la jefa de sección es reconocido por el personal, existiendo capacidad de mando, diálogo y toma de decisiones por parte de esta. El estilo de dirección se considera democrático que permite el involucramiento del personal técnico en la toma de decisiones y escucha diversos puntos de vista para fortalecer el que hacer.

Existe equilibrio en el énfasis en las tareas y en las personas considerando las capacidades, la carga laboral que pueden desempeñar y el cumplimiento exitoso de la tarea; asimismo existen disposiciones claras, aunque los procedimientos no están establecidos por escrito, tanto para las actividades de sensibilización información y capacitación como para el acompañamiento y asesoría a usuarias. El personal técnico debido a la antigüedad, conocimiento técnico, sentido de pertenencia y compromiso desarrolla trabajo en equipo sin dificultad, favoreciendo el desarrollo eficiente de las tareas encomendadas y la satisfacción, siendo evidente la disposición de cooperación.

En cuanto a las posibilidades de desarrollo se estableció que por ser escasas se constituyen en falta de motivación, asimismo los escasos recursos para el desarrollo de las funciones y las limitaciones de comunicación a lo interno con secciones y oficinas sustantivas con las que es necesario mantengan coordinación, limitan el desarrollo de las acciones encaminadas por el personal técnico. Por lo anterior, aunque existe reconocimiento, confianza, buena capacidad de diálogo por parte de la jefa de sección hacia y con el personal, se considera que la institución debe hacer esfuerzos por reconocer al personal y brindar oportunidades de crecimiento profesional.

El abordaje de conflictos de carácter laboral se realiza directamente con las personas involucradas sean directivos y sub alternos o bien, dependiendo de la gravedad y la naturaleza del conflicto pueden verse involucrados la Dirección de Recursos Humanos y /o los Sindicatos de Trabajadores, aplicando la normativa vigente para su resolución; en algunos de los casos puede involucrarse la Inspección General de Trabajo a la cual le corresponde velar porque los patronos garanticen los derechos laborales de las y los trabajadores, y al suscitarse un conflicto a lo interno del Ministerio cumple la misma función.

1.3 Listado de carencias identificadas

Conforme la investigación, observación y análisis realizado del contexto y de los diversos aspectos institucionales se identificaron las siguientes carencias:

1. La sección no cuenta con una estrategia de trabajo que cohesione sus programas y fortalezca el quehacer institucional en coordinación con las diversas unidades y secciones del Ministerio.
2. Las intervenciones y acciones de la sección en los departamentos a través de las delegaciones regionales son mínimas.
3. Los registros de usuarias atendidas y acciones realizadas de la sección son centralizados y no permiten visibilizar la atención de mujeres trabajadoras en todas las delegaciones.
4. La infraestructura física de la sección limita la atención privada a las mujeres trabajadoras usuarias de los servicios de la sección.
5. Las funciones relacionadas con la institucionalización de la equidad de género no están definidas con claridad.
6. La incidencia de la sección en la implementación del enfoque de género y de derechos humanos de las mujeres en los procesos institucionales es mínima.
7. Existe falta de recursos financieros destinados al cumplimiento de las funciones sustantivas de la sección.

8. El abordaje sensibilizado a las mujeres trabajadoras es débil en las secciones y unidades del Ministerio.
9. Existe ausencia de documentos actualizados que normen y sistematicen las funciones, experiencia y avances de la sección.
10. El reconocimiento y sensibilidad del personal del Ministerio de Trabajo al quehacer de la Sección de la Mujer Trabajadora es débil.
11. Las oportunidades de ascensos y de mejoras profesionales para el personal que integra la sección son escasas.

1.4 Problematicación de las carencias y enunciado de hipótesis acción

Para problematizar las carencias identificadas se realizan cuestionamientos sobre el contenido de las carencias y se enuncia la Hipótesis-Acción que propone la propuesta de proyecto para incidir en la solución del problema considerando la relación con el Ejercicio Profesional en materia de Pedagogía y Derechos Humanos:

Tabla 2

Problematización de las carencias y enunciado de hipótesis-acción

No.	Carencia	Problema	Hipótesis Acción
1	La sección no cuenta con una estrategia de trabajo que cohesione sus programas y fortalezca el quehacer institucional en coordinación con las diversas unidades y secciones del Ministerio.	¿Por qué la sección no cuenta con una estrategia de trabajo?	Si se plantea una estrategia de trabajo a mediano o largo plazo de la sección entonces se cohesionarán y fortalecerán sus programas.
2	Las intervenciones y acciones de la sección en los departamentos a través de las delegaciones	¿Cómo se pueden fortalecer las intervenciones y acciones de la sección a través de las delegaciones regionales?	Si se establecen orientaciones, coordinación y lineamientos con las delegaciones regionales entonces se fortalecerán

	regionales son mínimas.		las intervenciones y acciones de la sección a nivel nacional.
3	Los registros de usuarias atendidas y acciones realizadas de la sección son centralizados y no permiten visibilizar la atención de mujeres trabajadoras en todas las delegaciones.	¿De qué forma se pueden optimizar los registros de atención y acciones para visibilizar la atención a las mujeres trabajadoras a nivel nacional?	Si se diseña un registro de usuarias atendidas y acciones realizadas vinculada a la sección a nivel territorial entonces se visibilizaría la atención a las mujeres trabajadoras a nivel nacional
4	La infraestructura física de la sección limita la atención privada a las mujeres trabajadoras usuarias de los servicios de la sección.	¿Cómo optimizar la infraestructura física de la sección para favorecer una atención adecuada las mujeres trabajadoras?	Si se mejora la infraestructura física de la sección entonces se favorece la atención adecuada a las mujeres trabajadoras.
5	Las funciones relacionadas con la institucionalización de la equidad de género no están definidas con claridad.	¿Cómo definir las funciones relacionadas con la institucionalización de la equidad de género en el Ministerio, que corresponden a la sección?	Si se realiza un diagnóstico y un análisis de funciones de la sección entonces se definirán las funciones relacionadas con la institucionalización de la equidad de género en el Ministerio, que corresponden a la sección.
6	La incidencia de la sección en la implementación del enfoque de género y de derechos humanos de las mujeres en los procesos institucionales es mínima.	¿De qué forma se puede fortalecer la incidencia de la sección en la implementación del enfoque de género y de derechos humanos de las mujeres en los procesos institucionales?	Si se impulsa un proceso y se orientan acciones para la implementación del enfoque de equidad de género y de derechos humanos de las mujeres en los procesos institucionales entonces se fortalecerá la incidencia de la sección en dichos temas.
7	Existe falta de recursos financieros destinados	¿Cómo se puede suplir la falta de recursos	Si se asigna presupuesto específico para acciones

	al cumplimiento de las funciones sustantivas de la sección.	financieros para el cumplimiento de las funciones sustantivas de la sección?	sustantivas de la sección entonces se fortalece el cumplimiento de funciones.
8	El abordaje sensibilizado a las mujeres trabajadoras es débil en las secciones y unidades del Ministerio.	¿De qué forma puede fortalecerse el abordaje sensibilizado de las mujeres trabajadoras en las demás secciones y unidades del Ministerio?	Si se elabora una Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos entonces las demás secciones y unidades fortalecerán el abordaje hacia las mujeres trabajadoras.
9	Existe ausencia de documentos actualizados que normen y sistematicen las funciones, experiencia y avances de la sección.	¿Por qué los documentos que norman y sistematizan las funciones de la sección no están actualizados?	Si se establece un proceso de diagnóstico y análisis de la sección entonces se procede a la actualización de documentos que norman y sistematizan las funciones.
10	El reconocimiento y sensibilidad del personal del Ministerio de Trabajo al quehacer de la sección es débil.	¿Por qué el reconocimiento y sensibilidad del personal del Ministerio hacia la sección es débil?	Si se diseña una estrategia integral para promover el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres en la institución entonces se fortalece el reconocimiento y sensibilidad del personal hacia el quehacer de la sección.
11	Las oportunidades de ascensos y de mejoras profesionales para el personal que integra la sección son escasas.	¿Cómo propiciar oportunidades de ascensos y de mejoras profesionales para el personal que integra la sección?	Si se realiza un diagnóstico de funciones y capacidades del personal que integra la sección, entonces se pueden plantear mejoras y ascensos profesionales para el mismo.

Fuente: Elaboración propia

1.5 Priorización del problema

Con la finalidad de realizar un ejercicio objetivo de priorización de los problemas identificados se definieron los siguientes criterios para jerarquizar el nivel de prioridad:

1. **Voluntad e interés de autoridades:** Apertura, disposición, interés y voluntad de las autoridades institucionales en resolver el problema.
2. **Disponibilidad de recursos:** Acceso a recursos materiales, humanos, técnicos y financieros con los que se cuenta para la atención al problema.
3. **Tiempo requerido:** Tiempo necesario que favorezca la realización de acciones que brinden solución al problema, considerando los requerimientos institucionales y de la práctica.
4. **Efecto en el cumplimiento de funciones:** Consideración sobre el impacto que el problema tiene sobre la efectividad en el cumplimiento de funciones de la institución.
5. **Sostenibilidad:** Posibilidad que tiene de ser asumida por la institución las acciones que se plantean para solucionar el problema.

La evaluación de cada criterio se realizó en consenso con el personal de la Sección de la Mujer Trabajadora quienes valoraron los criterios sobre una escala de 1 a 20 puntos. Los resultados de la priorización de los problemas se presentan en el Apéndice B, a partir de lo cual se definieron los siguientes problemas priorizados:

1. ¿De qué forma puede fortalecerse el abordaje sensibilizado de las mujeres trabajadoras en las secciones y unidades del Ministerio?
2. ¿Por qué la sección no cuenta con una estrategia de trabajo?
3. ¿De qué forma se puede fortalecer la incidencia de la sección en la implementación del enfoque de género y de derechos humanos de las mujeres en los procesos institucionales?

4. ¿Cómo definir las funciones relacionadas con la institucionalización de la equidad de género en el Ministerio, que corresponden a la sección?
5. ¿Por qué los documentos que norman y sistematizan las funciones de la sección no están actualizados?

1.6 Selección de problema e hipótesis acción

Conforme la priorización de problemas realizados se plantea a continuación las Hipótesis-Acción que enuncian el proyecto propuesto para atender las problemáticas identificadas:

Tabla 3

Hipótesis-Acción de problemas priorizados

No.	Problema priorizado	Hipótesis-Acción
1	¿De qué forma puede fortalecerse el abordaje sensibilizado de las mujeres trabajadoras en las secciones y unidades del Ministerio?	Si se elabora una Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos entonces las secciones y unidades del Ministerio fortalecerán el abordaje hacia las mujeres trabajadoras.
2	¿Por qué la sección no cuenta con una estrategia de trabajo?	Si se plantea una estrategia de trabajo a mediano o largo plazo de la sección entonces se cohesionarán y fortalecerán sus programas en coordinación con las demás secciones y unidades del Ministerio.
3	¿De qué forma se puede fortalecer la incidencia de la sección en la implementación del enfoque de género y de derechos humanos de las mujeres en los procesos institucionales?	Si impulsa un proceso y se orientan acciones para la implementación del enfoque de equidad de género y de derechos humanos de las mujeres en los procesos institucionales entonces se fortalecerá la incidencia de la sección en dichos temas.
4	¿Cómo definir las funciones relacionadas con la institucionalización de la equidad de género en el Ministerio, que corresponden a la sección?	Si se realiza un diagnóstico y un análisis de funciones de la sección entonces se definirán las funciones relacionadas con la institucionalización de la equidad de género

		en el Ministerio, que corresponden a la sección.
5	¿Por qué los documentos que norman y sistematizan las funciones de la sección no están actualizados?	Si se establece un proceso de diagnóstico y análisis de la sección entonces se procede a la actualización de documentos que norman y sistematizan las funciones.

Fuente: Elaboración propia

De los problemas priorizados y sus respectivas hipótesis-acción se seleccionó por ponderación y se consensuó con la Sección de la Mujer Trabajadora el siguiente proyecto:

Tabla 4

Proyecto seleccionado

No.	Problema priorizado	Hipótesis-Acción
1	¿De qué forma puede fortalecerse el abordaje sensibilizado de las mujeres trabajadoras en las secciones y unidades del Ministerio?	Si se elabora una Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos entonces las secciones y unidades del Ministerio fortalecerán el abordaje hacia las mujeres trabajadoras.

Fuente: Elaboración propia

1.7 Análisis de viabilidad y factibilidad del proyecto seleccionado

Para establecer la viabilidad y factibilidad del proyecto seleccionado se presenta la realización del estudio técnico, de mercado, económico, financiero, de ambiente, cultural y social a través de una lista de cotejo con la opción “Si” y “No” conforme corresponda para cada pregunta que se plantea en los estudios:

Tabla 5

Estudio de Viabilidad y Factibilidad del proyecto seleccionado

No	Indicador	Si	No
Estudio técnico			
1	¿Está definida la ubicación de la realización del proyecto?	X	
2	¿Se tiene exacta idea del alcance y cobertura del proyecto?	X	
3	¿El tiempo que se requiere para la ejecución del proyecto es favorable?		X
4	¿Se tiene claridad de las actividades a realizar dentro del proyecto?	X	
5	¿Existe capacidad técnica del recurso humano que desarrollará el proyecto?	X	
6	¿Se cuenta con los recursos físicos, materiales y técnicos necesarios?	X	
7	¿Está definida la ruta y proceso a seguir para el planteamiento y ejecución del proyecto?	X	
8	¿Los actores relacionados con el proyecto tienen participaciones definidas?	X	
Estudio de Mercado			
1	¿Están identificados los beneficiarios del proyecto?	X	
2	¿Los beneficiarios tienen conocimientos previos sobre los temas y actividades que se desarrollarán en el proyecto?	X	
3	¿Los beneficiarios tienen disposición a participar en la ejecución del proyecto?		X
4	¿Los beneficiarios encontraran ventajas directas por la ejecución del proyecto?	X	
5	¿Los beneficiarios podrán evaluar los resultados del proyecto para su seguimiento?	X	
Estudio Económico			
1	¿Se tiene calculado el valor de todos los recursos requeridos para el proyecto?	X	
2	¿Será necesario el pago de servicios profesionales?		X
3	¿Es necesario realizar gastos administrativos?	X	
4	¿El presupuesto visualiza todos los gastos a realizar?	X	
5	¿En el presupuesto se contempla el renglón de imprevistos?	X	
6	¿Es necesario pagar impuestos?		X

Estudio Financiero			
1	¿Se tiene definida la fuente de recursos financieros para la ejecución del proyecto?		X
2	¿Es necesario realizar gestiones financieras para ejecutar el proyecto?	X	
3	¿Existe posibilidades de apoyo financiero por fuentes de cooperación internacional?	X	
4	¿Se requieren recursos financieros para la sostenibilidad del proyecto?		X
Estudio Cultural			
1	¿Se considera la pertinencia cultural e institucional en el proyecto?	X	
2	¿El proyecto contribuye a modificar conocimientos, actitudes y prácticas racistas?	X	
3	¿Se contribuye a la equidad de género y se promueven los derechos humanos de las mujeres?	X	
4	¿Se tiene previsto la sensibilización en temas de discapacidad?	X	
5	¿Se ha contemplado la interseccionalidad de las diversas vulnerabilidades como enfoque del proyecto?	X	
Estudio Social			
1	¿El proyecto contribuye a brindar servicios de mayor calidad a la población?	X	
2	¿Es sustantivo el aporte del proyecto para favorecer a grupos sociales vulnerables?	X	
3	¿Se promueve el desarrollo integral de los diversos grupos sociales?	X	
4	¿Corresponde el proyecto a la realidad social del país?	X	

Fuente: Elaboración propia

Respecto a los diversos estudios realizados se establece que el proyecto seleccionado **“Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos”** para uso de las secciones y unidades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es **viable y factible**.

Capítulo II

Fundamentación Teórica

2.1 Elementos teóricos del trabajo desde el enfoque de género y derechos humanos

2.1.1 Naturaleza de los Derechos Humanos

Siguiendo a (Carpizzo, 2011, pág. 5), la esencia de los derechos humanos se encuentra en la dignidad humana y ésta carecería de sentido sin la existencia tales derechos. Por lo cual los seres humanos por el solo hecho de serlo adquieren calidades inherentes a su condición que se desprenden de su naturaleza.

Sobre el significado de dignidad se hace valioso citar a (Alcalá, 2006, pág. 67) que define dignidad como:

[...] el rasgo distintivo de los seres humanos respecto de los seres vivos, la que constituye a la persona como un fin en sí mismo, impidiendo que sea considerada un instrumento o medio para otro fin, además de dotarlo de capacidad de autodeterminación y de realización del libre desarrollo de la personalidad.

Existen diversos postulados y perspectiva relacionados a los derechos humanos, que han ido evolucionando históricamente y se han enriquecido en las coyunturas políticas, económicas y culturales de los diversos Estados. Sin embargo, las dos principales perspectivas coinciden en que la dignidad humana origina el concepto de los derechos humanos.

La primera perspectiva conocida como positivismo, sostiene que los derechos humanos son aquellos que el Estado otorga en su orden jurídico. La segunda conocida como iusnaturalismo manifiesta que el Estado sólo los reconoce y los garantiza en alguna medida.

En el positivismo se expresa que es el orden jurídico otorga la calidad de persona al ser humano; es decir, “persona” es una categoría jurídica que se puede conceder o no, o de la cual se puede excluir a un ser humano o a un grupo como persiste en la actualidad en algunas culturas de categorizar a los esclavos, los extranjeros, las mujeres, por razones de raza o por preferencias sexuales. Se conciben como un sistema de valores objetivos dotados de unidad de sentido con interdependencia normativa. (Carpizzo, 2011, pág. 4)

En la concepción del derecho natural, el ser humano por el solo hecho de existir, es persona y posee derechos y obligaciones; en este sentido el Estado no puede desconocer esta situación, únicamente realizar el reconocimiento de este hecho, y a partir de éste garantizar una serie de derechos, a los cuales se les denomina derechos humanos. (García, 2008, pág. 21). Los mismos son inherentes y únicamente se han ido concretados en las exigencias planteadas en diferentes momentos históricos para reconocerse en el orden jurídico nacional e internacional.

Los derechos humanos constituyen mínimos de existencia, la concepción del derecho natural y positivista está fundamentada en la noción de dignidad humana, principio universal que se ha reconocido a través de su evolución histórica como se señala a continuación.

2.1.2 Evolución de los Derechos Humanos

La conciencia universal de los derechos humanos surge y se consolida a partir del siglo XVIII tras las revoluciones americana y francesa, sin embargo, la esencia de lo que se quiere expresar con la idea de los derechos humanos se remonta en la historia, en diferentes culturas y civilizaciones. Existen al menos dos ideas necesarias en la noción de derechos humanos, una de ellas es la dignidad inherente a la persona humana, y la otra es establecer límites al poder. (García, 2008, pág. 2).

En la revolución francesa surgieron los derechos civiles y políticos entre ellos, libertad de credo, libertad de expresión, derecho de voto, a no sufrir malos tratos, entre otros. Derechos en los que se reivindica la autonomía y libertad personal frente al Estado; planteando principalmente la no interferencia del Estado en la vida de los ciudadanos y ciudadanas. A estos derechos se les conoce de “Primera Generación”.

A fines del siglo XIX y principios del XX en el marco del movimiento obrero y socialista, se califican los derechos civiles y políticos como meras “libertades formales”; por lo cual, si no se garantizan otros derechos como el trabajo, la alimentación, la educación, no se reconoce por completo la dignidad humana. Esta “Segunda Generación de Derechos” es conocida como Derechos Sociales, Económicos y Culturales y proponen un papel activo del Estado interviniendo para garantizar la protección de estos derechos para acceder a la salud, la vivienda, seguridad social, entre otros. (Alcalá, 2006, pág. 32)

En 1945 tras la finalización de la II Guerra Mundial, se inicia un proceso paulatino de internacionalización de los derechos humanos en los Estados, es decir van asumiendo progresivamente además de reconocerlos, sus competencias en el campo de los derechos humanos. La Organización de Naciones Unidas (ONU) es fundamental en dicho proceso de internacionalización, configurando la universalidad de los derechos humanos.

La Carta de las Naciones Unidas de 1945 es el claro ejemplo de la internacionalización de los Estados y Comunidad Internacional, pero también de la politización de estos en el marco de la Guerra Fría que se extendió a finales de los años 90. Esta politización estuvo presente en todo el proceso de elaboración de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, con posiciones encontradas entre el bloque socialista y el bloque capitalista. Finalmente, el 10 de diciembre de 1948 tuvo lugar su aprobación por la Asamblea General de las Naciones Unidas. (García, 2008, pág. 15).

En 1966 se realiza la aprobación de los Pactos internacionales de Derechos Humanos, complemento imprescindible de la aprobación en de la Declaración

Universal de los Derechos Humanos que fue aprobada mediante una resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas, por lo cual se constituía en meras recomendaciones para los Estados, pero no obligaciones jurídicas vinculantes.

Era necesario aprobar instrumentos que tuviesen carácter jurídico y fueran vinculantes para los Estados que los ratificaran. En la actualidad están vigentes dos Pactos: Pacto internacional de derechos civiles y políticos y con el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, aprobados el 16 de diciembre de 1966. Sin embargo, hasta 1976 entraron en vigor, tras la ratificación de un número suficiente de Estados.

Por las diferencias culturales, ideológicas, religiosas y de otros tipos existentes entre los diferentes Estados, se realizaron esfuerzos en ámbitos más reducidos y con un mayor grado de homogeneidad, creándose así sistemas de protección de derechos humanos como Consejo de Europa, la Organización de Estados Americanos (OEA) y la Organización para la Unidad Africana (OUA) sistemas de protección de los derechos humanos. Algunos instrumentos regionales se adoptaron, entre ellos en 1950 la Convención Europea de Derechos Humanos, en 1969 la Convención Americana de Derechos Humanos y en 1981 la Carta Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos. (García, 2008, pág. 16).

Por lo tanto, en la actualidad contamos en la esfera internacional con la Declaración Universal, los dos Pactos Internacionales de derechos humanos, las Convenciones de carácter regional y todo un abanico de Convenciones internacionales que han venido a tratar de proteger determinados sectores específicos de derechos humanos niñez, mujeres, discapacitados, trabajadores, entre otros.

A partir de los años 70 bajo el movimiento anticolonialista se plantea un conjunto de nuevos derechos humanos, que tratan de responder a los retos más urgentes identificados desde la comunidad internacional. Entre ellos el derecho al desarrollo, a la paz, al medio ambiente, a beneficiarse del patrimonio común de la humanidad, a la asistencia humanitaria. Los llamados Derechos de la tercera generación o de Solidaridad, se enmarcan en la conciencia de que existen problemas globales cuya

solución exige respuestas coordinadas, por lo cual se enfatizan la necesidad de cooperación internacional bajo una dimensión colectiva. El reconocimiento de estos nuevos derechos se ha efectuado principalmente a través de resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, pero no de instrumentos jurídicamente vinculantes por lo tanto estos derechos humanos continúan su proceso de internalización por los Estados. (García, 2008, pág. 18)

2.1.3 Concepto de Derechos Humanos

El concepto de derechos humanos adquiere un fundamento filosófico por lo que es enriquecedor citar diversos conceptos que permitan el análisis de dichos fundamentos; iniciando por la propuesta de Peces-Barba (1979, pág. 27):

Facultad que la norma atribuye de protección a la persona en lo referente a su vida, a su libertad, a la igualdad, a su participación política y social o a cualquier otro aspecto fundamental que afecte a su desarrollo integral como persona, en una comunidad de hombres libres, exigiendo el respeto de los demás hombres de los grupos sociales y del Estado, y con posibilidad de poner en marcha el aparato coactivo del Estado en caso de infracción.

Para Vásquez & Serrano (2011, pág.20):

Los derechos humanos son derechos subjetivos, son expectativas formadas en todas las personas en relación con la acción u omisión de los Estados, las empresas, los poderes fácticos y del resto de las personas respecto a ciertos bienes primarios constitutivos de lo que se considera dignidad humana.

Para Carpizzo (2011, pág.13):

[...] el conjunto de atribuciones reconocidas en los instrumentos internacionales y en las Constituciones para hacer efectiva la idea de la

dignidad de todas las personas y, en consecuencia, que puedan conducir una existencia realmente humana desde los ámbitos más diversos, los que se imbrican, como el individual, el social, el político, el económico y el cultural.

Para ONU (2017, pág.19):

Los derechos humanos son derechos inherentes a todas las personas. Definen las relaciones entre los individuos y las estructuras de poder, especialmente el Estado. Delimitan el poder del Estado y, al mismo tiempo, exigen que el Estado adopte medidas positivas que garanticen condiciones en las que todas las personas puedan disfrutar de sus derechos humanos.

2.1.4 Características de los Derechos Humanos

Al igual que en los conceptos, diversos autores plantean las características de los Derechos Humanos:

Para (Carpizzo, 2011, pág. 17), las características de los derechos humanos son:

1. **Universalidad:** La universalidad significa que todo ser humano posee una serie de derechos con independencia del país en que haya nacido o habite. Es el sentido de la Declaración Universal de Derechos Humanos y de los pactos de la ONU, de 1966. La característica de universalidad no se opone a la de historicidad, no son contradictorias ni opuestas, sino complementarias.
2. **Historicidad:** La historicidad se refiere a tres aspectos diversos: a) la evolución de la civilización; b) nuevos problemas, necesidades y retos, y c) el contexto social y cultural de cada país. El reconocimiento de los derechos humanos y de su contenido es, en buena parte, resultado de la historia universal y de la civilización y, en consecuencia, sujeto a evolución y modificación.
3. **Progresividad:** La característica de la progresividad implica que su concepción y protección nacional, regional e internacional se va ampliando irreversiblemente, tanto en lo que se refiere al número y contenido de ellos como

a la eficacia de su control. Una vez reconocidos, como un atributo inherente a la persona, mañana no puede dejar de serlo por una decisión de los Estados.

4. **Aspecto protector:** El reconocimiento de los derechos humanos, ha sido una lucha constante de reivindicación, sofocada en muchas instancias por los sectores de poder y privilegio, por lo cual no existe duda que el carácter protector de los derechos humanos es fundamentalmente para todos, pero especialmente para el más débil.
5. **Indivisibilidad:** La característica de indivisibilidad implica que todos los derechos, ya sean civiles, políticos, económicos, sociales, culturales o de solidaridad forman una unidad.
6. **Eficacia directa:** Significa que los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales ratificados por un país vinculan obligatoriamente a todos los poderes públicos —Ejecutivo, Legislativo, Judicial y Órganos Constitucionales Autónomos—, así como a autoridades, grupos y personas, y para ello no es necesario que una ley desarrolle los alcances de ese derecho humano, aun en el supuesto de que la Constitución señale la existencia de esa ley.

Para (Vásquez & Serrano, 2011, pág. 20):

1. **Imprescriptibilidad:** No se pierden por el simple paso del tiempo.
2. **Inalienabilidad:** Implica una restricción de dominio de los derechos humanos, es decir, no se pueden vender ni transmitir la posesión o el uso de ninguna forma.
3. **Indivisibilidad:** Se encuentra estrechamente relacionada con el rechazo a cualquier posible jerarquización. Los Estados no están autorizados a proteger y garantizar una determinada categoría de derechos humanos en contravención de otra, sino que de todos éstos merecen la misma atención y urgencia.
4. **Interdependencia:** Pone énfasis en la interrelación y dependencia recíproca entre las diferentes categorías de derechos.

5. **Integralidad:** Enfatiza la relación de los derechos en los actos violatorios, cuando se violenta un derecho es muy probable que también otros sean vulnerados.
6. **Carácter Absoluto:** Los derechos humanos pueden desplazar cualquier otro pretensión moral o jurídica, colectiva o individual, que no tenga el carácter de derecho humano.
7. **Universalidad:** Los derechos humanos se adscriben a todos los seres humanos. Como consecuencia, estos derechos son exigibles por todos los seres humanos en cualquier contexto político, jurídico, social, cultural, espacial y temporal.

2.1.5 Generaciones de los Derechos Humanos

Como se ha anotado en el apartado de la evolución de los derechos humanos, históricamente se realizó la reivindicación y reconocimiento de los derechos humanos, con lo cual surgieron las denominadas “generaciones de los derechos humanos” lo cual evoca el desarrollo histórico de los mismos. Partiendo de la universalidad, integralidad e interdependientes de los derechos humanos por lo cual deben reconocerse en todas las esferas, individual, colectiva, pública o privada, se citan a continuación desde esa perspectiva:

En la esfera de los derechos civiles y políticos:

1. El derecho a la vida
2. El derecho a no sufrir torturas ni tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.
3. El derecho a no ser sometido a esclavitud, servidumbre o trabajos forzosos.
4. El derecho a la libertad y la seguridad de la persona.
5. El derecho de las personas detenidas a ser tratadas humanamente.
6. La libertad de circulación.
7. El derecho a un juicio imparcial.
8. La prohibición de las leyes penales retroactivas.

9. El derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica.
10. El derecho a la intimidad.
11. La libertad de pensamiento, conciencia y religión.
12. La libertad de opinión y expresión.
13. La prohibición de la propaganda en favor de la guerra y de la apología del odio nacional, racial o religioso.
14. La libertad de reunión.
15. La libertad de asociación.
16. El derecho a contraer matrimonio y formar una familia.
17. El derecho a participar en la dirección de los asuntos públicos, a votar y ser elegido y a tener acceso a las funciones públicas.
18. El derecho a la igualdad ante la ley y a la no discriminación (OACNUDH, 2016, pág. 20)

En la esfera de los derechos económicos, sociales y culturales:

1. El derecho a trabajar.
2. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.
3. El derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos.
4. El derecho a la seguridad social.
5. La protección de la familia.
6. El derecho a un nivel de vida adecuado, incluidos alimentos, vestido y vivienda adecuados. El derecho a la salud.
7. El derecho a la educación. (OACNUDH, 2016, pág. 21)

En la esfera de los derechos colectivos:

1. El derecho de los pueblos.
2. La libre determinación.
3. El desarrollo.
4. El libre uso de su riqueza y sus recursos naturales.

5. La paz.
6. Un medio ambiente saludable.
7. Derechos de las minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas.
8. Derechos de las poblaciones indígenas. (OACNUDH, 2016, pág. 21).

Además de categorizar los derechos en generaciones, esferas, individuales o colectivos, pueden categorizarse también como derechos específicos de los distintos grupos humanos que se enmarcan en las necesidades concretas por edad, género, etnia, u otras condiciones, de los cuales se pueden mencionar algunos:

1. Derechos humanos de la niñez y la juventud
2. Derechos humanos de las mujeres
3. Derechos humanos de las personas trabajadoras
4. Derechos humanos de las personas migrantes
5. Derechos humanos de las personas de la diversidad sexual
6. Derechos humanos de las personas privadas de libertad
7. Derechos humanos de las personas trabajadoras sexuales, entre otros.

2.1.6 Armonización de los marcos normativos en materia de Derechos Humanos

Los principios y características de los derechos humanos establecen que no existe conflicto, divergencia, duplicidad o vacíos, sino armonía y compatibilidad, las que deben precisar las Constituciones de los Estados, partiendo de los compromisos asumidos en cualquier instrumento en el cual exista vinculación jurídica. La progresividad de los derechos humanos establece la constante necesidad de armonizar y asegurar la compatibilidad del derecho interno respecto a los compromisos internacionales que asumen en materia de derechos humanos.

El Estado de Guatemala ha ratificado numerosos instrumentos jurídicamente vinculantes, al respecto la Constitución Política de la República establece en el

artículo 46, la Preeminencia del Derecho Internacional en materia de derechos humanos por el cual se establece que en materia de derechos humanos los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.

La preeminencia del derecho internacional sobre el derecho interno no supone superioridad de uno sobre otro, más bien una armonización, lo cual significa una alineación y fortalecimiento de toda la normativa interna en materia de derechos humanos, considerando que los derechos humanos son irreversibles y progresivos con lo cual es necesaria las reformas y modificaciones que contravengan, menoscaben o anulen cualquier derecho humano contemplado en los instrumentos ratificados por el Estado.

Debido a que es materia de interés en este texto el derecho al trabajo, se explorará el concepto y normativa vinculada en el derecho interno e internacional.

2.1.7 El trabajo como derecho humano

El trabajo es esencial para todas las personas en la organización de la sociedad actual, se considera necesario para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Es una condición necesaria para que las personas se desarrollen y alcance la realización personal, garantizar dicho derecho está contemplado en un amplio marco de instrumentos y por diversos mecanismos nacionales e internacionales. De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo OIT, el trabajo es:

[...] el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. (OIT, 2018)

Empleo por otra parte es un término que se utiliza sin diferenciarse de trabajo, sin embargo, la acepción es diferente:

Trabajo efectuado a cambio de pago. También se refiere al número de personas bajo un régimen de autoempleo o empleo remunerado. (OIT, 2018).

En los dos anteriores conceptos se puede establecer que la diferencia sustantiva entre trabajo y empleo es la remuneración, que en el caso de trabajo puede o no brindarse, pero en el caso de empleo es una condición necesaria para considerarse como tal.

También debe considerarse el concepto de trabajo decente que de acuerdo a (OIT, 2018) es un concepto que expresa lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno, que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades por lo que no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales. El ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo es una de sus características, además de contemplar la protección y diálogo social.

Cobra relevancia también el concepto de Trabajo no remunerado que se conceptualiza según la OIT (2018) como “actividades sin remuneración” considerándolo asimismo otras formas de trabajo. La Comisión Económica para América Latina (CEPAL) por su parte lo define como “aquel que se realiza para los propios miembros del hogar, para otros hogares, para la comunidad, y el trabajo voluntario no remunerado que se presta en instituciones sin fines de lucro” (CEPAL, 2011).

En el marco nacional el cual está orientado a dar cumplimiento a los compromisos internacionales, podemos mencionar algunos instrumentos jurídicos que protegen el derecho al trabajo y reconocen el compromiso del Estado por garantizarlo, entre

ellos: Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Ley de Desarrollo Social, Acuerdos de Paz.

De acuerdo con la página oficial de la OIT Guatemala ha ratificado en materia de trabajo 74 convenios con 64 en vigor de los cuales:

1. Convenios fundamentales: **8 sobre 8**
2. Convenios de gobernanza (Prioritarios): **4 sobre 4**
3. Convenios técnicos: **62 sobre 177**. (OIT, 2018)

Como se describió brevemente en el apartado de Evolución de derechos humanos, dentro del marco internacional de derechos humanos puede citarse la Carta Internacional de Derechos Humanos como uno de los principales instrumentos jurídicos para proteger y promover los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas. La Carta consiste en tres instrumentos:

1. la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948;
2. el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966
3. y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobados por la Asamblea General en 1966.

El Estado de Guatemala accede al Pacto de Derechos Económicos y Sociales el 19 de mayo de 1988 con lo cual, como Estado Miembro de las Naciones Unidas, al ratificar un Pacto asume la obligación de crear mecanismos y un marco jurídico nacional que garantice los derechos proclamados en el mismo. En dicho sentido para dar cumplimiento a los compromisos asumidos se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ente rector en la materia y desarrolla un amplio marco jurídico nacional.

El Pacto Internacional de Derechos Económico, Sociales y Culturales en sus artículos 6, 7 y 8 respectivamente establece algunos elementos importantes sobre el derecho al trabajo:

1. Artículo 6: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
2. Artículo 7: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.
3. Artículo 8: Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección...(d) El derecho de huelga... (ONU, 1966)

En la Observación General No. 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales CDESC, instancia que supervisa la aplicación del PIDESC, se brinda una serie de orientaciones a los Estados Partes relacionadas con los compromisos asumidos para garantizar el derecho al trabajo. De acuerdo con la Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales la Observación plantea características que son interdependientes y se entienden como:

1. **Disponibilidad.** Los Estados Partes deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él.
2. **Accesibilidad.** El acceso al trabajo reviste tres dimensiones: no discriminación, accesibilidad física y acceso a la información. Los Estados deben asegurar una razonable adaptación para que los espacios de trabajo sean accesibles, en particular para las personas con discapacidades físicas. Todas las personas tienen el derecho a buscar, obtener e impartir información sobre oportunidades de empleo.

3. **Aceptabilidad y calidad.** El derecho al trabajo presenta varios componentes interrelacionados, incluyendo el derecho a aceptar libremente empleo, condiciones laborales justas y seguras, así como el derecho a constituir sindicatos. (ONU, 1966)

La disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad se constituyen retos de país para garantizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo; en este sentido el análisis de los principales indicadores del trabajo, empleo y mercado laboral permite establecer los avances y principales problemáticas en la materia como se desarrolla en el siguiente apartado.

2.1.8 Situación de las mujeres guatemaltecas en el ámbito laboral

Para el 2017 se estima con base a las proyecciones del INE que el 52% de la población son mujeres y el 48% hombres, lo cual también se refleja en la Población en Edad de Trabajar PET que es de 11.4 millones de personas, donde las mujeres representan 6 millones mientras que los hombres 5.4, considerando que dicha población es de 15 años que está apta en cuanto a edad para ejercer funciones productivas. (INE, 2017).

Lo anterior implicaría que la población de mujeres puede participar en una proporción equitativa en el mercado laboral, sin embargo, al analizar la Población Económicamente Activa PEA, está compuesta por 6.7 millones de personas en la que 66.5% son hombres y 33.5% mujeres, según INE (2017) comprenden personas de 15 años o más que realizan algún tipo de actividad económica, están disponibles para trabajar o hacen gestiones para encontrar un trabajo.

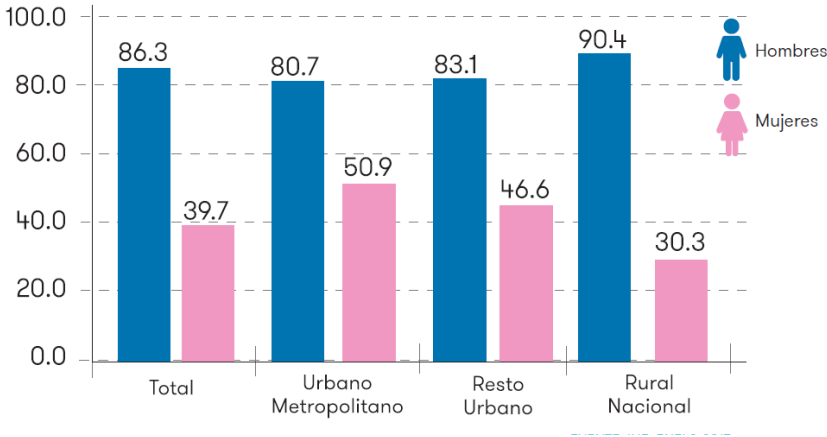
En un análisis histórico de acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos ENEI del INE 2-2014, 1-2016 y 3-2017, la tasa de participación económica en el caso de las mujeres se registró de 39,9% en 2014, a 41.4% en 2016 y 39.7% en 2017, mientras que la de los hombres se registró 82,7%, 83.6% y 86.3% en los

respectivos años, lo cual refleja que durante ésta serie histórica existe una mayor participación de los hombres y un aumento sensible durante cada medición en su participación en el mercado laboral, existiendo una brecha significativa respecto a las mujeres que no aumentaron de forma significativa su participación.

En la siguiente gráfica que presenta la última medición de tasa de participación económica realizada por la ENEI 3-2017, se evidencia la tendencia señalada por el Observatorio en el mercado laboral del Ministerio de Trabajo en el año 2016 en el que señala que de cada 10 hombres en edad de trabajar 8 lo hacen, pero en el caso de las mujeres únicamente 4 de cada 10 mujeres acceden al mercado laboral.

Gráfica No. 1

Tasa de participación en la PEA por sexo y dominio de estudio



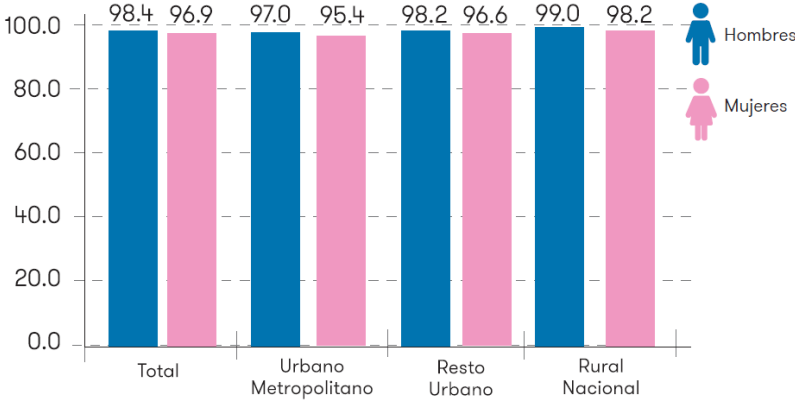
Fuente: INE, ENEI 3-2017

La brecha entre hombres y mujeres se mantienen en todos los dominios de estudio de la Encuesta, sin embargo, la brecha más amplia y la tasa de participación más baja es el de las mujeres rurales en el dominio rural nacional, donde se concentra la mayor población indígena.

En relación con la Población Ocupada PO representa 6.9 millones de personas lo que plantea que, de la población económicamente activa, el 98% en promedio tiene un trabajo bien sea formal o informal. Cuando se analiza la PO por sexo, las brechas persisten evidenciando que los hombres tienen mayores probabilidades de ocuparse a nivel nacional, la proporción de hombres ocupados supera en 1.5% a la de las mujeres ocupadas, patrón que se repite en los tres dominios de estudio de la encuesta” (INE, 2017), como se presenta a continuación:

Gráfica No.2

Tasa específica de ocupación por sexo y dominio de estudio



Fuente: INE, ENEI 3-2017

La gráfica refleja que de cada 100 hombres económicamente activos 98 están ocupados mientras que de cada 100 mujeres 96 pueden ocuparse. Sin embargo, las condiciones en que hombres y mujeres se ocupan son diferentes como lo refleja el porcentaje de informalidad a nivel nacional de 69.7% es decir “personas ocupadas que no tienen una relación de dependencia y no perciben sueldo o salario, sino que generan sus propios ingresos: patronos y cuenta propistas; y a los trabajadores no remunerados”.

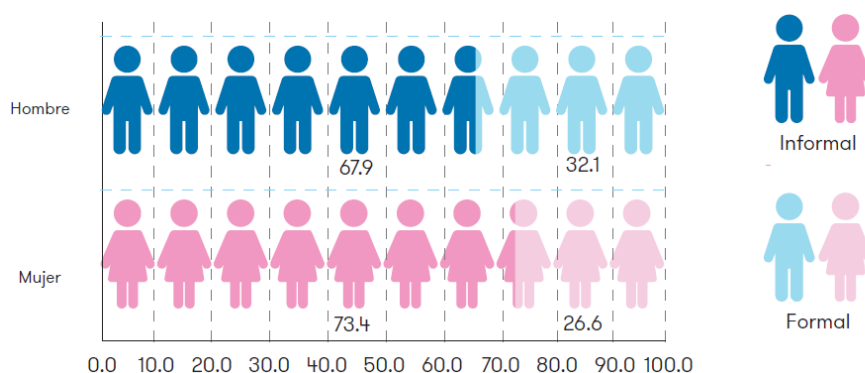
La informalidad implica además “no están integradas plenamente en el marco institucional que regula las actividades económicas”. (INE, 2017, pág. 31), por lo

que no tienen garantías mínimas contempladas en el marco normativo, como un contrato de trabajo que regule sus condiciones, acceso a un seguro social, recibir las prestaciones de ley y ser acogido por los mecanismos de protección laboral. (MINTRAB, 2016)

Al respecto el porcentaje de informalidad, según sexo, demuestra que esta es una condición que afecta a la población ocupada de forma general; sin embargo; se manifiesta más entre las mujeres participando en un 73.4% en la informalidad mientras que los hombres en un 67.9%, como se hace evidente en la siguiente gráfica:

Gráfica No. 3

Población ocupada según sector de ocupación por sexo



Fuente: (INE, ENEI 3-2017)

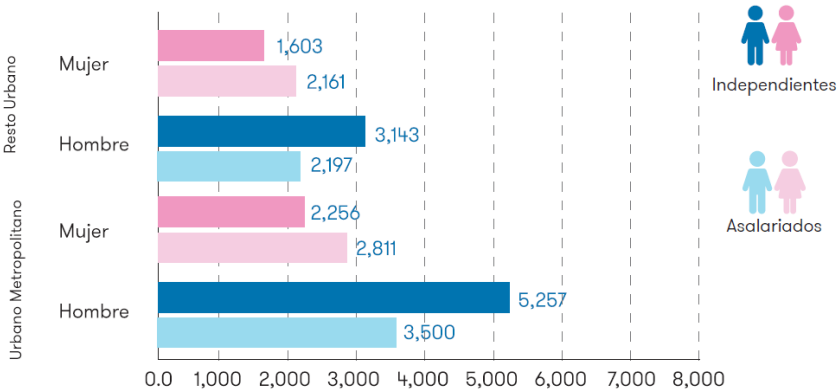
Según actividad económica, la agricultura, el comercio y la industria son las que presentan una mayor condición de informalidad que ocupan 42.8%, 28.7% y 11.4 respectivamente, representando más del 80% del sector informal. En el dominio rural nacional las mujeres tienen la participación más representativa en la informalidad a nivel nacional, 86.8%; por pertenencia étnico las personas indígenas son las que más se insertan en la formalidad en una proporción de 8 de cada 10 participando en este sector, mientras que de la población ladina 6 de cada 10. Es importante denotar que en las actividades económicas que presentan mayor

informalidad, principalmente en la agricultura, las mujeres enfrentan discriminación respecto a la propiedad, acceso a recursos, la igualdad de remuneración, la participación de la toma de decisiones y el acceso al crédito y a los servicios financieros. (FAO, 2018).

En cuanto a ingresos por sexo, los hombres perciben mayores ingresos como trabajadores asalariados o independientes, mientras que las trabajadoras perciben menores ingresos en ambas categorías ocupacionales como en todos los dominios de la ENEI en cuestión. Los hombres trabajadores independientes en el dominio urbano metropolitano son los que mayores ingresos registran a nivel nacional, mientras que las mujeres asalariadas en el mismo dominio son las que mayores ingresos perciben; la brecha entre los hombres y mujeres que más ingresos perciben en promedio nacional 46.53%.

Gráfica No. 4

Promedio ingreso laboral por categoría ocupacional y sexo



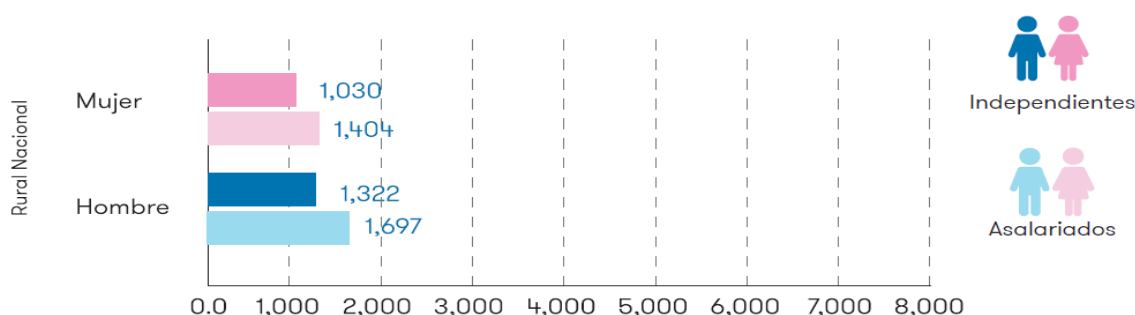
Fuente: (INE, ENEI 3-2017)

Las mujeres rurales trabajadoras independientes a nivel nacional son quienes menos perciben (Q. 1030.00) al igual que los hombres en la misma categoría (Q.

1322.00). Existiendo una relación diferente de ingresos para hombres y mujeres por categoría ocupacional, en todos los dominios las brechas de ingresos se mantienen.

Gráfica No. 5

Promedio ingreso laboral por categoría ocupacional y sexo



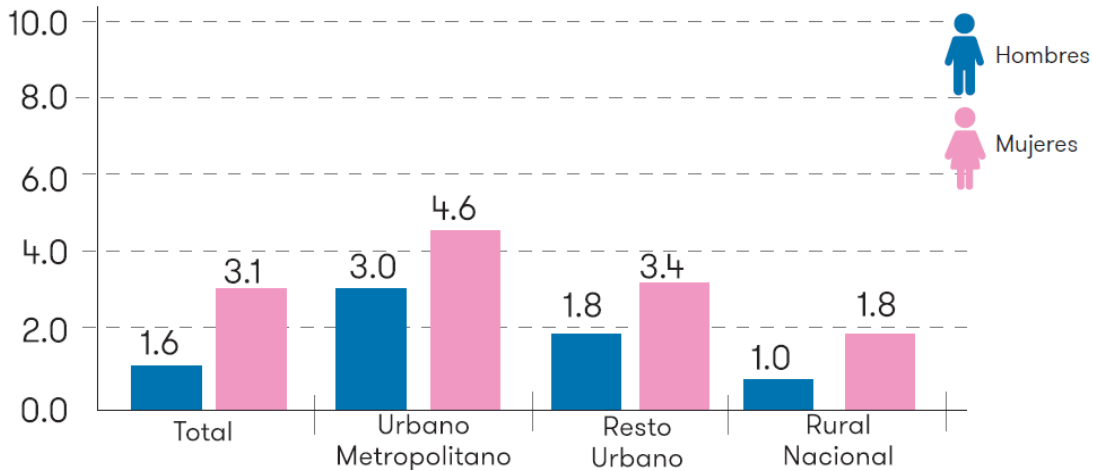
Fuente: (INE, ENEI 3-2017)

A las condiciones de desigualdad que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo se agregan otras diferencias como el subempleo, el cuál es mayor en las mujeres 12.3, que en los hombres 10.5, ésta significa de acuerdo al INE (2017) que “las personas ocupadas realizaron labores bajo las siguientes condiciones: trabajaron de manera involuntaria menos horas que la de una jornada laboral normal o reglamentada y /o manifestaron que tenían el deseo y que estaban disponibles de laborar más tiempo”.

El desempleo es otra condición del mercado laboral donde se observan diferencias importantes entre hombres y mujeres, en promedio la tasa de desempleo en el país fue de 2.1 %, en el caso de las mujeres llega al 3.1% y los hombres al 1.6%. En es en el dominio urbano metropolitano que se registra la mayor tasa a nivel nacional 4.6, doblando la media nacional, lo cual representa que las mujeres de la ciudad tienen menores posibilidades de ocuparse.

Gráfica No. 6

Tasa de desempleo abierto por sexo



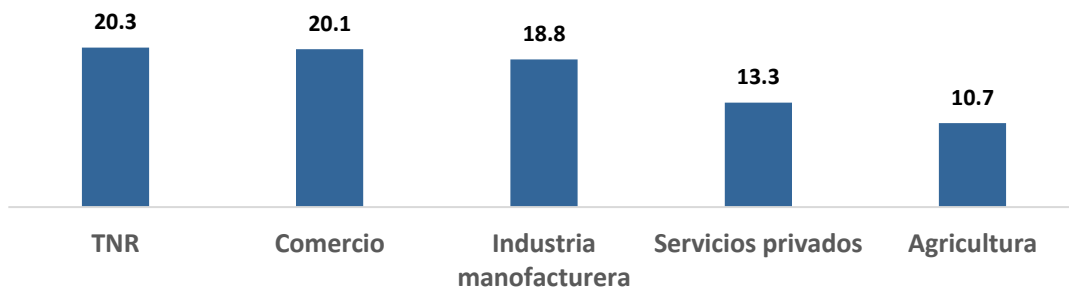
Fuente: (INE, ENEI 3-2017)

Debe considerarse además el Trabajo No Remunerado TNR que de acuerdo con los cálculos realizados a través de la cuenta satélite del TNR elaborada por SEPREM, Banco de Guatemala BANGUAT y el INE, representa un 20% del total de la Producción Interna Bruta PIB, del país, como se refleja en la siguiente gráfica:

Gráfica No. 7

Guatemala: Actividades económicas como porcentaje del PIB

Año 2011

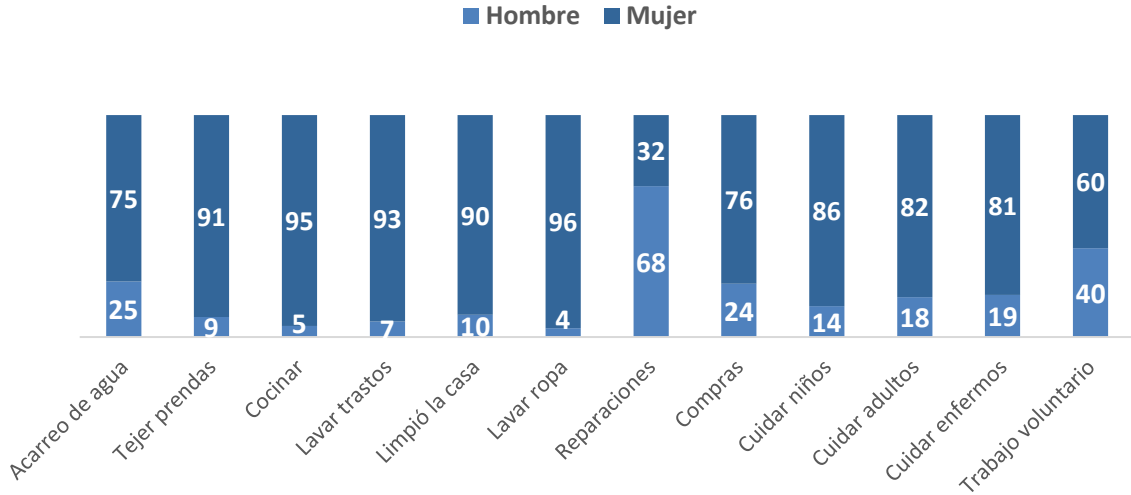


Fuente: INE, BANGUAT y SEPREM, 2016

Acerca del TNR por sexo, se observa que las mujeres participan un 88% en el trabajo no remunerando, mientras que los hombres lo hacen en un 12%; en el caso de las ocupadas el trabajo no remunerado se suma a la jornada de trabajo remunerado. Por actividad específica, se observa en la gráfica posterior que únicamente en reparaciones del hogar, los hombres tienen una mayor participación, siendo de un 68%.

Gráfica No. 8

Guatemala: Porcentaje de participación por actividades y por sexo
Año 2011



Fuente: SEPREM, 2016

2.1.9 Principales brechas de género en el trabajo y empleo

Las diferencias sensibles entre las oportunidades, acceso, control, participación de las mujeres y hombres generan desigualdades que inciden en el ejercicio de derechos, calidad de vida y bienestar. De acuerdo con la FAO (2018) “las diferencias que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los

recursos que les permiten garantizar su bienestar, desarrollo humano” son conocidas como Brechas de género. Según ONU Mujeres (2011):

El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. "brecha salarial de género." Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político.

A través del análisis de la situación de las mujeres en el trabajo y los conceptos acuñados, es pertinente destacar cuáles son las principales brechas de género en el ámbito de trabajo remunerado y no remunerado que implican desigualdades entre mujeres y hombres para participar, acceder a oportunidades, optar trabajo en condiciones dignas, asegurar ingresos que permita la cobertura de necesidades, el bienestar, calidad de vida y superar el ciclo de pobreza.

A continuación, se presentan el resumen de los principales indicadores en el ámbito de trabajo y economía que reflejan el impacto de los roles de género y la división sexual del trabajo:

Tabla 6

*Principales brechas de género en el ámbito laboral
Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos ENEI 3-2017*

No.	Indicador	Hombres	Mujeres	Brecha	Observación
1	Población en edad de trabajar	48%	52%	+ 4	Las mujeres representan la mayor parte de población en edad de trabajar.

2	Población económicamente activa	66.5%	33.5%	-33%	Aunque las mujeres representan el mayor porcentaje de población en edad de trabajar no se integran al mercado laboral en las mismas proporciones que los hombres.
3	Tasa de participación económica	84.3%	40.6%	-43.7%	Del total de la población económicamente activa de mujeres solo el 40% se integra al mercado laboral, 4 de cada 10. Mientras que los hombres se integran 8 de cada 10. En el dominio rural en el que predomina la población de mujeres indígenas solo 3 de cada 10 pueden integrarse.
4	Población Ocupada	98.4%	96.9%	-1.5%	La población ocupada, es decir la que realmente tiene un trabajo, existe una brecha de casi 2 puntos porcentuales, persistiendo la menor participación de las mujeres en el mercado laboral.
5	Población ocupada en el sector informal	67.9%	73.4%	+5.5%	Aunque pareciera que la brecha de ocupados no es significativa, las condiciones en que se ocupan las mujeres son diferentes; en el caso del sector informal, es decir personas que no cuentan con un contrato que regule las condiciones de trabajo, prestaciones de ley, seguridad social las mujeres participan mayoritariamente. En la ruralidad, donde se

					encuentra la mayor parte de población indígena, las mujeres representan el mayor porcentaje de informalidad con un 88.1%.
6	Ingresos promedio, urbano metropolitano (trabajadores independientes)	Q. 5257.00	Q. 2256.00	-43%	En el dominio urbano metropolitano se identifica la mayor brecha de ingresos entre los trabajadores independientes, en donde las mujeres perciben hasta un 40% menos ingresos que los hombres.
7	Ingresos promedio, rural nacional (trabajadores independientes)	Q. 1322.00	Q. 1030.00	-22%	En el dominio rural nacional, aunque la brecha se reduce continúa siendo significativa entre los ingresos que las mujeres perciben que puede ser hasta un 17% menos que los hombres. Los ingresos de las mujeres rurales son los más reducidos a nivel nacional.
8	Sub empleo	10.5	12.3	+1.8	Sumado a lo anterior las mujeres están más afectadas por el Sub empleo lo que implica que tienen disponibilidad para laborar más horas; por actividad económica es en la agricultura donde de evidencia el mayor grado de subempleo con un 36.2%.
9	Desempleo	1.6	3.1	+1.5	Las mujeres están más desempleadas que los hombres y cuando pueden emplearse lo

					hacen en condiciones de informalidad principalmente. La tasa de desempleo en mujeres es mayor (4.2) que la tasa a nivel nacional de (2.3). La contribución de las mujeres en el trabajo no remunerado es 76% mayor que el de los hombres, lo que tiene un impacto en la economía nacional que no es visibilizado. El trabajo no remunerado tiene un impacto en las jornadas de trabajo, el acceso a las oportunidades y la calidad de vida de las mujeres.
10	Trabajo no remunerado	12%	88%	+76%	

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENEI 3-2017 INE (2017)

Las brechas identificadas en el ámbito laboral de los diversos indicadores presentados evidenciaron que las mujeres enfrentan brechas significativas en cuanto a las condiciones en que participan en el mercado laboral. Persistiendo en todos los indicadores del trabajo remunerado y no remunerado analizados, que las mujeres, aunque representan la mayor parte de la población en edad de trabajar no se integran a actividades económicas en la misma proporción, ni acceden a un empleo o actividad que genere ingresos en las mismas condiciones, ni son remuneradas de la misma manera, se puede concluir que existen diferencias que no favorecen la participación en igualdad.

Las limitaciones de participación de las mujeres en el mercado laboral no son exclusivas del país, ni la región como lo apunta lo apunta la Organización Internacional de Trabajo (2016):

La desigualdad entre mujeres y hombres persiste en los mercados laborales mundiales, en lo que respecta a las oportunidades, al trato y a los resultados.

En los dos últimos decenios, los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a los logros educativos no se han traducido en una mejora comparable de su posición en el trabajo. En muchas regiones del mundo, en comparación con los hombres, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y – cuando lo hacen – suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad.

Aunque las mujeres participan más de hace dos décadas en el mercado laboral y su acceso a la educación ha mejorado, los progresos para reducir las brechas de desigualdad en relación con los hombres han sido lentos principalmente en el reparto de las labores del hogar y todo aquello que implique trabajo no remunerado de crianza, cuidado de personas, preparación de alimentos entre otros, lo cual se constituye en un factor determinando en las desigualdades de género. (OIT, 2016)

2.1.10 Concepto de género, sexo y condición de género

Es necesario referirse al concepto de sexo, género, condición de género y otros conceptos para relacionarlos con el tema de trabajo y la participación de las mujeres en el mercado laboral. La Entidad de la Organización Naciones Unidas para la Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer conocida como ONU Mujeres, define en su glosario que el género se define como:

[...] los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. (ONU Mujeres, 2011)

Según la FAO (2018) “es el conjunto de características sociales, culturas, políticas, psicológicas, jurídicas, económicas asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo con el sexo”; es decir las diferencias asignadas de acuerdo con el sexo biológico, hombre o mujer.

En ambos conceptos destacan tres ideas acerca del género, los atributos, las oportunidades y las relaciones que implican un proceso de construcción social para mujeres y hombres que se ponen de manifiesto en los diversos ámbitos de desarrollo, cultural, social, económico, educativo entre otros y determina lo que se espera de un hombre y una mujer. Siguiendo a ONU Mujeres (2011):

En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc.

En lo que anteriormente se anota, el género es parte de diversos factores socioculturales que deben considerarse simultáneamente cuando se analizan las desigualdades entre mujeres y hombres, es decir la condición de mujer también se combina con otras condiciones como ser indígena, pobre y joven, por ejemplo.

Es necesario acotar el concepto de sexo, que es confundido con el concepto de género; de acuerdo con ONU Mujeres (2011) el sexo biológico “son las características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres” por lo cual el sexo no comprende los comportamientos, actitudes, roles, atributos de mujeres y hombres como lo hace el género”. Continuando con el concepto de género, cobra importancia definir lo que significa la Condición de género, de acuerdo con la FAO (2018):

Refiere diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres por razones sociales y culturales. Estas diferencias se manifiestan por los roles, reproductivo, productivo y de gestión comunitaria, que cada uno desempeña en la sociedad, las responsabilidades, conocimiento local, necesidades, prioridades relacionadas con el acceso, manejo, uso y control de los recursos.

En el concepto anterior destacan los roles de género que asignados a hombres y mujeres que determinan oportunidades diferentes en cuanto al acceso a oportunidades, la autonomía en la toma de decisiones entre otros, asimismo FAO (2018) agrega que la condición femenina y masculina se entiende como:

Femenina: Comprende características que social, cultural e históricamente, son impuestas por la sociedad en su conjunto y que son atribuidas a mujeres, las que están llamadas a cumplir con la reproducción biológica y los roles sociales determinados. Es el conjunto de circunstancias, cualidades y características esenciales que definen a la mujer como ser social y cultural genérico. La mujer es educada para dar todo, para renunciar a lo que quiere en pro del otro.

Masculina: Comprende características que social, cultural e históricamente, son impuestas por la sociedad en su conjunto y que son atribuidas a hombres, llamados a cumplir con un rol jerárquico y el dominio político y económico determinado. Ser hombre, significa ser para sí. La condición masculina reúne una gran cantidad de atributos que se consideran los más valorados de nuestro mundo.

En ambas condiciones resalta que son las sociedades en un momento determinado las que definen en una sociedad lo que significa ser una hombre o mujer por lo cual es una condición que va más allá de la voluntad de las personas, se trata de una condición histórica.

2.1.11 Roles de género

En la condición de género los roles son decisivos para cumplir con actividades productivas, reproductivas y comunitarias y aunque todas las actividades pueden desarrollarse por hombres y mujeres, socialmente se espera que mujeres asuman principalmente actividades reproductivas y los hombres actividades productivo. La FAO (2018) las define así:

1. **Actividades Productivas:** Abarcan todas las tareas que contribuyen económicamente al hogar y a la comunidad, por ejemplo, cultivos y cría de ganado, fabricación de artesanías, empleo remunerado, transformación de materias primas, la producción de bienes y servicios para el autoconsumo y/o la comercialización.
2. **Actividades Reproductivas:** Es el conjunto de actividades que comprende el cuidado y el mantenimiento del hogar, incluyendo gestar y dar a luz, criar y educar los hijos, la atención a la salud, la preparación de los alimentos, la recolección de agua y leña, la compra de provisiones, los quehaceres domésticos y el cuidado de la familia. Estas actividades se consideran no económicas, generalmente no tienen una compensación monetaria y por lo general se excluyen de las cuentas nacionales de ingresos.
3. **Actividades Comunitarias:** Incluyen la organización colectiva de eventos sociales y servicios: ceremonias y celebraciones, actividades para el mejoramiento de la comunidad, participación en grupos y organizaciones, en actividades de la política local y de otra índole. Este tipo de trabajo no es considerado en los análisis económicos de las comunidades, sin embargo, implica una considerable cantidad de tiempo voluntario y es importante para el desarrollo cultural y espiritual de las comunidades siendo además un vehículo para la organización de la comunidad y su autodeterminación.

2.1.12 División sexual del trabajo

Mujeres y hombres desarrollan estos roles, sin embargo, hay una diferencia sustantiva en cómo la sociedad espera que los desempeñen, por lo que el tiempo, esfuerzo, y reconocimiento que generan dichos roles no son equivalentes y generan lo que se conoce como división sexual del trabajo, que consiste en la identificación de quienes lo tienen asignado, hombres o mujeres, de acuerdo con ONU Mujeres (2011), la división sexual del trabajo:

Son los diferentes roles de trabajo intelectual y material entre hombres y mujeres, determinados por las leyes, normas y reglas vigentes en una sociedad. Alude a la atribución diferencial que se hace convencionalmente de capacidades y destrezas a hombres y mujeres y consecuentemente, a la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social.

La división sexual del trabajo implica la atribución de destrezas, capacidades, ámbitos naturales de hombres y mujeres, asimismo del reconocimiento y valor a las tareas asignadas. Algo importante de resaltar es que la división sexual del trabajo es particular para cada cultura y época, siendo flexible y se puede adaptar a las condiciones diversas del hogar, de los recursos naturales, de los efectos de la educación, y otras causas. (ONU Mujeres, 2018).

Aunque la división sexual de trabajo es considerada en sociedades y culturas como una asignación de roles, tareas y actividades “naturales” para hombres y mujeres esta división consiste en una construcción histórica cultural por lo cual es susceptible de ser modificada y replanteada en función de las aspiraciones sociales. (CEPAL, 2011).

La división sexual del trabajo plantea un problema para la equidad entre mujeres y hombres, siguiendo a CEPAL (2011) “el problema radica en que esta división establece relaciones jerárquicas de poder” siendo las mujeres asignadas naturalmente a tareas sin visibilidad ni reconocimiento social como lo es el trabajo doméstico, en tanto que los hombres son asignados como proveedores por lo cual

deben ser remunerados y reconocidos socialmente por dicho rol. Esta diferenciación y desvalorización del trabajo femenino, se traslada al ámbito público y del mercado laboral en el que las mujeres ocupan, en su mayoría, los empleos más precarios y peor remunerados.

La desigualdad generada por asignación, exigencia y obligatoriedad social de las mujeres a participar en el trabajo doméstico, particularmente de cuidado explica en gran medida las limitaciones y ausencia de las mujeres en la política y en la toma de decisiones en general. Como se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 7

División Sexual del Trabajo

No	Sexo/género	Mujeres	Hombres
1	Roles	Rol reproductivo Cuidado de la familia Trabajo doméstico Afectividad	Rol Productivo Producción Trabajo remunerado Intelectualidad
2	Jerarquía social	Cuidadora protectora Mantenimiento del hogar Dependencia económica	Jefe de hogar Toma de decisiones Acceso y control de recursos
3	Espacios	Espacio privado Desvalorización	Espacio público Reconocimiento
4	Trabajo	Sin remuneración	Remuneración
5	Participación en la comunidad	Velar por el bien de la familia y la comunidad Sujeta a toma de decisión del jefe de hogar	Participación reducida en función del tiempo disponible Toma de decisión como jefe de hogar
6	Acceso a oportunidades y participación	Limitadas por falta de recursos	Potenciadas por participar en el

educativas, políticas	sociales,	Sujetas a disponibilidad del cumplimiento del rol reproductivo	ámbito público y el reconocimiento social Facilitadas por el acceso y control de recursos
--------------------------	-----------	---	---

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7 se presenta la División Sexual del Trabajo que evidencia como los roles asignados a mujeres y a hombres generan desigualdades sociales sin embargo también es relevante evidenciar que la cada vez más representativa participación de las mujeres en el ámbito laboral implica el desarrollo de lo que se conoce como la doble y triple jornada, es decir el mantenimiento del trabajo doméstico sin remuneración, la obtención de ingresos a través del trabajo remunerado y la participación en actividades comunitarias; a diferencia de las mujeres los hombres se dedican con mayor exclusividad a un solo rol, el productivo siendo remunerados y con menor exigencia social participan minoritariamente en el trabajo doméstico y actividades comunitarias.

2.2 Elementos legales del trabajo desde el enfoque de género y derechos humanos

2.2.1 Enfoque de derechos humanos, género e interseccionalidad

El enfoque de derechos humanos surge a partir del reconocimiento de los derechos humanos como parte intrínseca del desarrollo y del desarrollo como un medio para hacer realidad los derechos humanos, el objetivo de este enfoque es integrar en las prácticas del desarrollo, los principios éticos y legales inherentes a los derechos humanos. Se constituye en una herramienta para identificar y analizar las desigualdades que forman parte de los problemas de desarrollo y de esa forma corregir las prácticas y relaciones desiguales que limitan el goce pleno de derechos humanos. (Faúndez & Weinstein, 2012, pág. 21)

Sobre el enfoque de género de acuerdo a ONU mujeres (2011) se considera que es una categoría de análisis destinada a estudiar e identificar como la construcción social del género propicia desigualdades entre hombres y mujeres, en dicho sentido es el análisis de los diversos fenómenos y problemáticas sociales desde la óptica de como las diferencias en roles, atributos, características y actividades influyen en el desarrollo humano de mujeres y hombres. Está orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias culturales, económicas y políticas en la construcción de la condición y posición de hombres y mujeres, niños y niñas, que generan desigualdades y se expresan en situaciones de discriminación y exclusión social. (Faúndez & Weinstein, 2012)

El enfoque de interseccionalidad se suma a los anteriores, considerando como interactúan las diversas discriminaciones que pueden surgir por la condición de género, pertenencia a pueblo, edad, discapacidad, condición social, económica entre otros, el análisis de esa interacción de discriminaciones y vulnerabilidades se le denomina enfoque de interseccionalidad. Se considera un modelo de análisis de las diferencias sociales que analiza la discriminación y exclusión, que se produce cuando se cruzan, en una misma persona, diferentes vulnerabilidades relacionadas con su sexo, edad, género, pertenencia étnica, entre otros. (Faúndez & Weinstein, 2012, pág. 28)

El desarrollo de los tres enfoques es complementario; hasta hace poco el desarrollo de las mujeres se consideraba un instrumento para el crecimiento económico y la implementación exitosa de políticas de población, salud o educación. Sin embargo, desde el enfoque de derechos se considera el empoderamiento y autonomía de las mujeres como fines en sí mismos. Desde todos enfoques uno de los objetivos claves es el análisis del grado de cumplimiento de los derechos para la igualdad de género y el avance de las mujeres, la identificación de los derechos violentados, las obligaciones de los Estados y titulares de derechos considerando las particularidades concretas de la diversidad de las mujeres, discapacitadas, indígenas, migrantes, entre otras.

2.2.2 Medidas para superar las brechas de género en el ámbito laboral

Desde el enfoque de los derechos humanos y género, es importante resaltar el vínculo del trabajo y el desarrollo humano, por un lado, proveyendo ingresos para la seguridad económica, y desde el trabajo no remunerado aportando al desarrollo humano a través de los cuidados, trabajo doméstico, el trabajo voluntario y en la comunidad por mencionar algunos que realizan principalmente las mujeres.

Bajo esta consideración, las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo afectan profundamente el desarrollo humano de las mujeres limitándoles directamente en el acceso a servicios de salud, educación, desarrollo de capacidades, participación social y política, reducción de pobreza de más de la mitad de la población. Estas implicaciones son más sensibles en las mujeres rurales como se evidenció en el apartado anterior, en donde se concentra la mayor proporción de mujeres indígenas, en las cuales se suman diversas vulnerabilidades: la condición de mujer, la ruralidad, la pertenencia a pueblo.

Citando a la Coordinadora Residente del Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala y Representante Residente del PNUD en Guatemala, Valerie Julliard durante el año 2016, en la presentación del Informe final de cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio del Estado de Guatemala “los resultados evidencian brechas profundas en el desarrollo, reflejo de los esquemas de poder, exclusión y discriminación, principalmente de las mujeres y a los pueblos indígenas” (FAO, 2018). Lo anterior hace referencia que en los resultados del Informe en mención se denota que las mujeres indígenas rurales son las más excluidas del desarrollo.

Al respecto de las desigualdades en el trabajo y participación en el mercado laboral, que existen entre mujeres y hombres es importante referir el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la

Mujer CEDAW define el concepto de discriminación: A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

En el marco de la definición de discriminación anotada en la CEDAW, la distinción que existe en el ámbito del trabajo entre hombres y mujeres ya ampliamente descrita que menoscaba el goce de los derechos fundamentales, puede definirse como discriminación contra la mujer en el ámbito laboral que se manifiesta en diferentes prácticas discriminatorias como: las medidas de los empleadores para descartar a mujeres que tengan probabilidades o se encuentre embarazadas, la desigualdad salarial en el que las mujeres pueden percibir menores ingresos que los hombres por igual trabajo, la ausencia de medidas y programas que consideren la jornada de trabajo no remuneradas que las mujeres realizan y que pueden afectar su desempeño laboral, estereotipar las labores para las mujeres por considerarlas aptas para mujeres y en donde perciben menores ingresos, las situaciones de acoso sexual y laboral a las que son vulnerables por su condición de mujer.

2.2.3 Marco normativo y político nacional e internacional de derechos humanos de las mujeres y trabajo

El Estado de Guatemala cuenta con un marco robusto de normativa nacional e internacional, así como de políticas públicas orientado a atender la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral, que incluye instrumentos específicos relacionados con el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad que reiteran la necesidad de acciones para la reducción de las brechas de desigualdad en el ámbito laboral. En la normativa nacional se encuentra una serie de instrumentos que, en concordancia con el marco internacional de derechos,

establecen la obligatoriedad y el compromiso del Estado para garantizar el desarrollo humano, el trabajo y la eliminación de la discriminación, como se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 8

Marco normativo y político nacional e internacional de derechos humanos de las mujeres y trabajo

Internacional	Nacional	Político
<ul style="list-style-type: none"> • Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer –CEDAW- Artículo 1, Artículo 11 • Plataforma de Acción de Beijing, Esfera la Mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones. • Agenda internacional de Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS ODS 1 Fin de la pobreza ODS 5 Igualdad de género ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico ODS 10 Reducción de desigualdades • Convenio No.100 de Igualdad de remuneración. • Convenio No.111 Discriminación en materia de empleo y ocupación. • Convenio No. 156 Los Trabajadores con Responsabilidades Familiares. • Convenio No. 45, Trabajo subterráneo (mujeres). 	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 4. Libertad e igualdad Artículo 52. Maternidad Artículo 71. Derecho a la educación Artículo 100. Seguridad Social Artículo 101. Derecho al Trabajo Artículo 102. Derechos sociales Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales • Acuerdos de Paz Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas • Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Artículo 12. Mecanismos en la esfera del trabajo • Ley de Desarrollo Social. Artículo 16. Sectores de especial atención Artículo 20. Creación de fuentes de trabajo • Código de Trabajo Artículo 147. Protección Especial Artículo 148. Prohibiciones al empleador 	<p>Plan Nacional de Desarrollo Kaktun Eje Bienestar para la Gente Eje Riqueza para todos y todas</p> <p>Política Nacional de Empleo y Digno 2017-2032 Acción prioritaria 13</p> <p>Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y PEO 2008-2023. Eje 1 Desarrollo Económico y Productivo con Equidad Eje 9. Equidad laboral</p>

• Convenio No.89 Trabajo nocturno de las Mujeres.	Artículo 152. Derechos de la madre trabajadora
• Convenio No.103 Protección de la Maternidad.	Artículo 153. Derecho de la lactancia
• Convenio No. 169 de los Pueblos Indígenas y Tribales	Artículo 154. Salario a percibir durante licencia
	Artículo 155. Local para hijos menores de 3 años

Fuente: Elaboración propia

El Estado tiene obligación de implementar medidas para cumplir con las normas internacionales de derechos humanos. Para el efecto, se deberá verificar la compatibilidad de normas y prácticas internas con la normativa internacional, con la finalidad de no anular el objeto y fin de las convenciones y tratados. Esto implica, por un lado, adecuar las prácticas y normativa interna a través de la creación, derogación y abstención a dictar disposiciones internas incompatibles con el objeto de los tratados y, por otro lado, la creación de normas y prácticas legislativas, judiciales o ejecutivas orientadas a la observancia de garantías previstas en las convenciones. Es preciso mencionar que el incumplimiento de responsabilidades establecidas en los mismos genera responsabilidad internacional como se dispone en la Convención de Viena en la cual se establece que los países no pueden incumplir un compromiso internacional ratificado a pretexto de cumplir una norma nacional.

Específicamente en el tema de derechos humanos de las mujeres trabajadoras el Estado de Guatemala tiene la obligación de desarrollar acciones para cumplir el marco nacional e internacional de derecho, identificando contradicciones, vacíos y duplicidades entre ambos para su alineación y armonización.

Capítulo III

Plan de Acción del Proyecto

3.1 Título del proyecto

“Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos de la Sección de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social”

3.2 Problema seleccionado

¿De qué forma puede fortalecerse el abordaje sensibilizado de las mujeres trabajadoras en las secciones y unidades del Ministerio?

3.3 Hipótesis acción

Si se elabora una Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos entonces las secciones y unidades del Ministerio fortalecerán el abordaje hacia las mujeres trabajadoras.

3.4 Ubicación geográfica de la intervención

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

7ª avenida 3-33 zona 9, Edificio Torre Empresarial, 5º nivel Oficina 508, Guatemala

3.5 Unidad ejecutora

Sección de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

3.6 Justificación del proyecto

Como se ha indicado en la fundamentación teórica, el 34.5.5% de fuerza de trabajo en el país lo constituyen las mujeres, mientras que el 64.5% restante representa la participación de los hombres. En este marco es notoria las brechas de desigualdad existentes, de acuerdo con el Observatorio de Mercado laboral, en cuanto al acceso al empleo se refiere 4 de cada 10 mujeres en edad de trabajar acceden al mismo, mientras que 8 de cada 10 hombres en la misma condición pueden emplearse. La

brecha implica que las mujeres tienen limitaciones por su condición de género para alcanzar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Las condiciones en las cuales participan las mujeres también evidencian diferencias y desigualdades en cuanto a categoría ocupacional, sectores e ingresos siendo las mujeres las que menos ingresos perciben, se emplean en la informalidad sin acceso a seguridad social y sumado a esto asumen la crianza, preparación de alimentos y cuidado de personas como jornada de trabajo no remunerado por la asignación de los roles de género. La doble carga de trabajo y el rol reproductivo que las mujeres desarrollan tiene impacto en la salud, educación y bienestar general de las mujeres, siendo una limitante para acceder a formación técnica, profesional que les permitan mejores ingresos y mejores oportunidades laborales.

La participación en igualdad y equidad de las mujeres en el mercado laboral es un tema de desarrollo de país y de derechos humanos, siendo un derecho humano fundamental el derecho al trabajo y en el caso de las mujeres considerando las condiciones particulares de desigualdad por género, pertenencia a pueblo, discapacidad y edad que se conjugan y limitan su participación.

El Estado de Guatemala ha ratificado una serie de normativa internacional y ha desarrollado un marco robusto legal y político nacional, donde asume el compromiso de asegurar el desarrollo humano, el ejercicio del derecho al trabajo y atender la discriminación contra las mujeres en dicho ámbito implementando políticas, planes, programas, proyectos y acciones en la materia.

El Ministerio de Trabajo por ser el ente rector del trabajo, a través de la Sección de la Mujer Trabajadora y todas sus instancias debe atender lo relativo a la participación de las mujeres en el mercado laboral, promoviendo implementación de políticas, coordinación con sectores públicos y privados, vigilancia del régimen laboral, entre otros, así como con servicios específicos dirigidos las mujeres trabajadoras, las brechas de desigualdad señaladas.

En este contexto la “Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos” pretende brindar información, orientaciones y elementos a las diversas secciones e instancias del Ministerio que deben realizar intervenciones sustantivas dirigidas a las mujeres trabajadoras, desde su competencia con el fin de que cuenten con conocimientos, desarrollen actitudes y prácticas con enfoque de equidad de género y de derechos humanos.

El proyecto en cuestión se justifica por constituirse en un instrumento técnico que pretende fortalecer el cumplimiento del mandato del Ministerio con enfoque de equidad de género y de derechos humanos, a través del abordaje sensibilizado de las instancias del Ministerio hacia las mujeres trabajadoras.

3.7 Descripción del proyecto

La “Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos de la Sección de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social” es un instrumento técnico para promover conocimientos, actitudes y prácticas con equidad de género y de derechos humanos en los servidores y funcionarios públicos de las diversas instancias del Ministerio que realizan intervenciones sustantivas dirigidas a las mujeres trabajadoras.

Dicho instrumento está dirigido a presentar el marco político y legal que protege a las mujeres trabajadoras, definiciones y conceptos claves en cuanto a equidad de género y derechos humanos de las mujeres se refiere, así como información general que oriente el análisis de quienes intervienen en el tema; pretende constituirse en un instrumento técnico que genere mejoras sensibles en las intervenciones que se realizan en las instancias del Ministerio por las mujeres trabajadoras.

El proyecto contempla la elaboración de la Guía, su mediación pedagógica y propuesta metodológica para su facilitación, un proceso de validación y materiales

informativos gráficos que permitan desarrollar procesos de información y sensibilización a lo interno o externo del MINTRAB.

3.8 Objetivos:

3.8.1 General

Promover conocimientos, actitudes y prácticas con equidad de género y de derechos humanos en los servidoras, servidores, funcionarias y funcionarios públicos de las diversas instancias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que realizan intervenciones sustantivas dirigidas a las mujeres trabajadoras.

3.8.2 Específicos

3.8.2.1 Elaborar una Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos con contenido mediado pedagógicamente que presente el marco político y legal de protección a las mujeres trabajadoras y el marco conceptual sobre el tema.

3.8.2.2 Facilitar talleres validación a lo interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con las instancias que se prioricen, para presentar los contenidos sustantivos de la Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos.

3.8.2.3 Diseñar material informativo sobre el contenido de la Guía que promueva actitudes y prácticas con enfoque de equidad de género y de derechos humanos en las diversas instancias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

3.9 Metas

3.9.1 Una (1) Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos con contenido mediado pedagógicamente.

3.9.2 Dos (2) talleres de validación con las instancias que se prioricen, para presentar los contenidos sustantivos de la Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos.

3.9.3 Tres (3) infografías que promueva actitudes y prácticas con enfoque de equidad de género y de derechos humanos en las diversas instancias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

3.10 Beneficiarios

Directos

Servidoras, servidores, funcionarios y funcionarias de las instancias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Indirectos

Mujeres trabajadoras que solicitan los servicios de las diversas instancias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

3.11 Actividades para el logro de objetivos

3.11.1 Diseño del contenido de la Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos.

3.11.2 Facilitación de dos talleres de validación de la Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos con expertos y personal priorizado del Ministerio, seleccionados por la Oficina de la Mujer Trabajadora.

3.11.3 Retroalimentación e integración de aportes a la Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos realizados por las instancias priorizadas

3.11.4 Mediación pedagógica del contenido de la Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos.

3.11.5 Diseño de tres infografías que presenten el contenido de la Guía mediados pedagógicamente con enfoque de género y derechos humanos.

3.11.6 Presentación de ambos productos a la Sección de la Mujer Trabajadora e instancias priorizadas para su socialización y divulgación.

3.12 Cronograma

No.	Actividades	Año 2018												
		Mes 1					Mes 2							
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
1	Diseño del contenido de la Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos.	■	■	■										
2	Facilitación de dos talleres de validación de la Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos con expertos y personal priorizado del Ministerio, seleccionados por la Oficina de la Mujer Trabajadora.				■	■								
3	Retroalimentación e integración de aportes a la Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos realizados por las instancias priorizadas.						■	■						
4	Mediación pedagógica del contenido de la Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos.								■	■				
5	Diseño de tres infografías que presenten el contenido de la Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos.										■			

6	Presentación de productos a la Sección de la Mujer Trabajadora e instancias priorizadas para su socialización y divulgación.										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3.13 Técnicas e instrumentos

En seguimiento a la serie de actividades a realizar, se recurrirá a las siguientes técnicas e instrumentos:

Técnicas

1. Entrevistas individuales y grupales: Con el fin de identificar ideas, percepciones, prejuicios, estereotipos y actitudes relacionadas con la equidad de género y de derechos humanos.
2. Análisis documental: En diseño del contenido de la Guía y orientarla técnicamente la lógica y pertinencia de la temática, así como la integración de contenidos vigentes.
3. Dinámicas de grupo: Utilizadas para la generación de un clima propicio al análisis, reflexión y sensibilización a la temática en los talleres de validación y en la presentación del documento.
4. Juicio de expertos: Revisión y análisis del contenido de la Guía con la finalidad de fortalecer la información y pertinencia de la estructura del documento, validez y vigencia.
5. Grupo focal: Para conocer las opiniones y verificar que la mediación pedagógica sea efectiva para la población a la cual se dirige la Guía.

Instrumentos

1. Cuestionario: Aplicada en entrevistas dirigidas a personal técnico, directivo y expertos seleccionados parte de las técnicas de entrevista, juicio de expertos y grupo focal.
2. Encuesta: Electrónica a las diversas instancias con el fin de recoger ideas, conocimientos, prejuicios, entre otras aplicado durante el diseño de la Guía para favorecer la identificación de contenidos.

3. Diagrama de contenidos: Conforme se identifiquen los contenidos se realizará un diagrama de estos para brindar coherencia al documento.

3.14 Recursos

Humanos

1. Epesista
2. Personal técnico y directivo de la Sección de la Mujer Trabajadora.
3. Personal técnico y directivo de diversas instancias priorizadas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
4. Diseñador gráfico.

Materiales

1. Equipo de computación
2. Impresora
3. Internet
4. Insumos de oficina

Financieros

1. Institucionales
2. De Cooperación

3.15 Presupuesto

Se considera que se requerirá un presupuesto de Q. 3,500.00 de la siguiente manera:

No.	Gastos	Monto
1	Insumos de oficina	Q. 300.00
2	Impresiones	Q. 1,000.00
3	Internet	Q. 300.00

4	Materiales didácticos	Q. 500.00
5	Alimentación	Q. 900.00
6	Honorarios de diseñador gráfico	Q. 300.00
7	Imprevistos	Q. 500.00
	Total	Q. 3,500.00

El presupuesto será cubierto con recursos institucionales de la Sección de la Mujer Trabajadora así como aportes de la epesista.

3.16 Responsables

3.16.1 Epesista

3.16.2 Jefa de Sección de la Mujer Trabajadora

3.16.3 Personal Técnico de la Sección de la Mujer Trabajadora

3.16.4 Personal Directivo de la Dirección General de Previsión social

3.17 Instrumentos de control y evaluación

3.17.1 Cronograma Doble: Con el fin de identificar avances y limitaciones en el proceso, se utilizará un cronograma doble que contemple lo planificado y lo ejecutado, así como las limitaciones o condiciones favorecedoras en las actividades realizadas.

Capítulo IV

Ejecución y sistematización de la intervención

4.1 Descripción de las actividades realizadas

La ejecución del proyecto “Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos de la Sección de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social” orientada a promover conocimientos, actitudes y prácticas con equidad de género y de derechos humanos en los servidoras, servidores, funcionarias y funcionarios públicos de las diversas instancias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que realizan intervenciones sustantivas dirigidas a las mujeres trabajadoras, fue ejecutado de acuerdo al plan de acción que planteó una serie de actividades de las cuales se describe a continuación los resultados de forma general:

Tabla 9

Actividades y resultados del plan de acción ejecutado

No.	Actividades	Resultados
1	Diseño del contenido de la Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos de la Sección de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	<ul style="list-style-type: none">• La encuesta realizada a las Secciones de la Dirección General de Previsión Social permitió establecer una línea base de conocimientos, actitudes y prácticas respecto al enfoque de género y derechos humanos de las mujeres que sirvió de base para priorizar el contenido de la Guía.• Los resultados de la encuesta realizada evidenciaron la necesidad que tiene el Ministerio de Trabajo de desarrollar una estrategia de implementación del enfoque de género que integre programas de formación y sensibilización, lo cual fue presentado a al despacho superior.• La revisión documental y bibliográfica permitió la identificación de documento elaborados en

		<p>gestiones anteriores de la Sección de la Mujer Trabajadora que fortalecieron el desarrollo de la Guía.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aunque inicialmente el contenido de la Guía estuvo orientado al fortalecimiento y sensibilización al personal de Ministerio, la jefa de sección considero viable y pertinente impulsarlo como un nuevo modelo de desarrollo temático en los procesos informativos, formativos y de sensibilización que la sección realiza. • Se elaboró una Guía con cuatro temáticas priorizadas que incluyó enfoque de género y derechos humanos, integrando adicionalmente metodología flexible y pertinente para el desarrollo temático con diversos sectores y grupos con los que la Sección de la Mujer Trabajadora realiza procesos a lo externo.
2	<p>Facilitación de dos talleres de validación de la Guía de abordaje con enfoque de género y derechos humanos con expertos y personal priorizado del Ministerio, seleccionados por la Oficina de la Mujer Trabajadora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se desarrollaron dos talleres de validación con el personal técnico y directivo de la Sección de la Mujer Trabajadora, considerado como expertos en la temática por el amplio conocimiento y trayectoria en el enfoque de género y derechos humanos de las mujeres. • Se obtuvieron recomendaciones, observaciones y propuestas de los expertos a través de listas de cotejo que evaluaron diversos aspectos de la Guía, entre ellos: desarrollo temático, coherencia técnica, pertinencia, relevancia, validez, vigencia, lenguaje, metodología, entre otros. • Por propuesta de los expertos y por la opinión favorable al contenido de la Guía, se realizaron dos talleres adicionales de validación y socialización con personal de diversas secciones y unidades del Ministerio y con delegados y delegadas a nivel departamental de la Inspección General de Trabajo lo que permitió evaluar la metodología aplicada.

		<ul style="list-style-type: none"> • En la validación realizada del contenido se identificó la necesidad de ampliar conceptos y definiciones sobre el marco de derechos humanos y de las medidas para equiparar las brechas de género en el trabajo, temas que fueron integrados de forma amplia a la Guía. • Dentro de las recomendaciones más significativas se encuentran la elaboración a futuro y a partir de la actual Guía, de otro documento que resuma el contenido para los diversos grupos, como sociedad civil, instituciones del estado, estudiantes, entre otros, con los cuales se hace necesario presentar el contenido desde diversas perspectivas.
3	Mediación pedagógica del contenido de la Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> • Considerando el objetivo y contenido de la Guía y el proceso de validación realizado, se fortaleció la propuesta inicial de la mediación pedagógica que fue presentada a los expertos. En consulta con profesionales del diseño recomendaron una paleta de colores, tipografía y línea gráfica que atrajera al lector y favoreciera la comprensión de las ideas vertidas en el documento. • A través de coordinación realizada, la Secretaría Presidencial de la Mujer cedió el uso de una serie de fotografías de mujeres guatemaltecas para utilizarse como elemento pedagógico en la Guía, lo cual permite la identificación de las personas lectoras con la realidad y cotidianidad. • Se fortalecieron las secciones integradas para el análisis y reflexión de las personas lectoras, se destacaron las ideas principales a través de diagramas, secuencias expositivas, entre otras.
4	Diseño de tres infografías que presenten el contenido del Guía mediado	<ul style="list-style-type: none"> • Se diseñaron tres infografías, que consisten en una representación visual de carácter informativo con texto y diagramas para explicar las ideas e información destacada de la Guía.

	pedagógicamente con enfoque de género y derechos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> Las infografías fueron editadas por profesional de diseño garantizando que el enfoque del diseño en cuanto a estructura, gama de color, tipografía y otros elementos, sean pertinentes para el propósito y grupo al que se dirige. La Sección de la Mujer Trabajadora integró el logo institucional a las infografías diseñadas con el fin de ser oficializado su uso.
5	Presentación de ambos instrumentos a la Sección de la Mujer Trabajadora e instancias priorizadas para su socialización y divulgación.	<ul style="list-style-type: none"> La versión digital editable y para divulgación, así como ejemplares impresos fueron entregadas a la Sección de la Mujer Trabajadora con el fin de facilitar su edición posterior y divulgación por medios digitales, impresos La Sección de la Mujer Trabajadora inició coordinaciones para su oficialización institucional que le permitiera solicitar posteriormente un tiraje de ejemplares impresos con recursos del Ministerio. Como aporte desde el Ejercicio profesional supervisado se entregaron copias impresas a color y artes digitales.

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al tiempo contemplado para las actividades planificadas, se presenta a continuación un cronograma doble que evidencia lo planificado (P) y ejecutado (E):

No.	Actividades		Año 2018											
			Mes 1					Mes 2						
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
1	Diseño del contenido de la Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos.	P												
		E												
2	Facilitación de dos talleres de validación de la Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos con	P												

	expertos y personal priorizado del Ministerio, seleccionados por la Sección de la Mujer Trabajadora.	E																		
3	Retroalimentación e integración de aportes a la Guía abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos realizados por las instancias priorizadas.	P																		
		E																		
4	Mediación pedagógica del contenido de la Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos.	P																		
		E																		
5	Diseño de tres infografías que presenten el contenido de la Guía mediado pedagógicamente con enfoque de género y derechos humanos	P																		
		E																		
6	Presentación de productos a la Sección de la Mujer Trabajadora e instancias priorizadas para su socialización y divulgación.	P																		
		E																		

El proyecto fue ejecutado en dos meses como fue planificado, sin embargo, las semanas previstas para cada actividad tuvieron variaciones para iniciar o finalizar de acuerdo con lo programado. En este sentido las razones más relevantes por las cuales existieron diferencias entre lo planificado y ejecutado fueron:

1. El diseño del contenido de la Guía se desarrolló en tres semanas de acuerdo con lo programado; seguidamente se realizó una semana antes de lo planificado el primer taller de validación con la técnica juicio de expertos en el que se propone la realización de dos talleres adicionales para evaluar la respuesta del personal al contenido y la metodología. La realización de dos

talleres más requirió la convocatoria a personal de planta central y en sedes departamentales que fue coordinada con la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio, por lo cual se extendió esta fase dos semanas más.

2. Posterior a la realización del primer taller de validación con expertos y con personal de planta central, se inició la retroalimentación e integración de aportes a la Guía con las opiniones, recomendaciones, consideraciones y juicios valorativos que fueron surgiendo desde los expertos y de la observación de la epesista en la aplicación de la metodología. Esta actividad se inició en la semana planificada, pero se extendió dos semanas adicionales debido a que se realizó un taller con personal de sedes departamentales y uno con personal técnico y profesional de las diferentes unidades y secciones del MINTRAB. Se finalizó un último taller de validación con los expertos en el que se concretaron las observaciones finales, aplicando los instrumentos de validación.
3. La mediación pedagógica se inició y finalizó de acuerdo con lo esperado y permitió que se iniciará con una semana de antelación el diseño de las infografías. El trabajo de edición y coordinación con el profesional de diseño gráfico se concretó en la semana programada, por lo que esta actividad duró dos semanas y no una de acuerdo con lo planificado.
4. La presentación de los productos se realizó en la semana planificada y con la entrega se iniciaron las gestiones para su oficialización por parte de la Sección de la Mujer Trabajadora.

4.2 Productos, logros y evidencias

4.2.1 Productos

Conforme lo establecido en el plan del proyecto, los productos que consistieron en documentos técnico-metodológicos, que se entregaron a la Sección de la Mujer Trabajadora fueron:

4.2.1.1 Una Guía abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos de la Sección de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La Guía presenta el marco conceptual bajo el cual se propone un abordaje con enfoque de género y derechos humanos sobre el trabajo; como resultado del análisis documental, bibliográfico y los resultados de la encuesta realizada que identificó conocimientos y actitudes del público al que está dirigida la Guía, se integraron las siguientes secciones:

1. **Trabajo un derecho humano:** sección que describe el marco normativo y político nacional e internacional del trabajo como derecho humano y los conceptos fundamentales relacionados.
2. **Situación de trabajo y empleo:** Presenta los principales indicadores del mercado laboral de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos ENEI 3-2017 desagregados por sexo que permite establecer las diferencias importantes entre mujeres y hombres.
3. **División sexual del trabajo:** Presenta el marco conceptual de las diferencias que existen en los roles que mujeres y hombres desarrollan socialmente respecto al trabajo remunerado y no remunerado que impacta en las condiciones y ejercicio de derechos.
4. **Medidas para equiparar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en el trabajo:** Enmarca la importancia de la equidad entre mujeres y hombres en el trabajo y de toda la normativa nacional e internacional específica que promueve medidas para garantizar el derecho al trabajo de las mujeres.
5. **Metodología para el desarrollo de la Guía:** Para garantizar la operatividad de la Guía a lo interno o externo del Ministerio, se presenta la metodología a desarrollar con la consideración de ser flexible para distintos grupos, espacios físicos y mínimos recursos.

La Guía fue mediada pedagógicamente utilizando una línea de colores atractivos, énfasis en contenido destacado, diagramas, secciones para la discusión o reflexión propia, fotografías de mujeres guatemaltecas para poner en contacto al lector con la realidad de país, entre otros elementos para propiciar la comprensión de las ideas centrales.

4.2.1.2 Tres infografías que presentan el contenido de la Guía de abordaje sensibilizado, mediado pedagógicamente con enfoque de género y derechos humanos.

De los contenidos sustantivos de la Guía se desarrollaron tres representaciones visuales de carácter informativo que faciliten los procesos formativos y de sensibilización que se desarrollan a lo interno del Ministerio y con diferentes públicos y sectores desarrollados por la Sección de la Mujer Trabajadora. Las infografías desarrolladas fueron:

1. **Trabajo un derecho humano:** Representación gráfica que presenta los elementos conceptuales más relevantes del trabajo remunerado y no remunerado, así como las principales características principales de ambos desde la perspectiva de género y derechos humanos.
2. **Situación del trabajo y empleo, principales brechas de género:** Representación gráfica para enmarcar los principales indicadores del trabajo y mercado laboral destacando las diferencias entre mujeres y hombres.
3. **División sexual del trabajo:** Representación gráfica que describe la diferencia de los roles que mujeres y hombres desempeñan en el trabajo y como impactan en sus condiciones de vida.

Las infografías fueron generadas en formato digital de fácil difusión y con una paleta de colores apropiadas a la lectura con el fin de integrarlo a la gama de herramientas que se utiliza para la distribución a los diversos públicos de la sección.

4.2.2 Logros

La ejecución del proyecto permitió logros significativos que se orientaron al fortalecimiento institucional de la sección y el Ministerio de los cuales se destacan:

1. Visibilizar que dentro de las prioridades del Ministerio de Trabajo se requiere impulsar una estrategia de institucionalización del enfoque de género y derechos humanos para dar respuesta a la situación de empleo y trabajo.
2. Posicionar la importancia de las funciones que desarrolla la Sección de la Mujer Trabajadora a lo interno del Ministerio y la necesidad de desarrollar un trabajo transversal con las diversas unidades y direcciones del MINTRAB.
3. Presentar el trabajo desde el enfoque de derechos humanos reiterando la estableciendo la relevancia que tiene para el Ministerio ampliar en sus documentos institucionales el concepto de trabajo y empleo.
4. Desarrollar un marco conceptual que incluya el análisis del Trabajo Remunerado y Trabajo no remunerado desde el enfoque de género para establecer las diferencias entre los roles que desarrollan hombres y mujeres que impacta en el trabajo
5. Desarrollar una metodología flexible para ser desarrollada con diversos públicos con recursos materiales mínimos y con respuesta positiva obtenida durante el desarrollo de esta en los talleres realizados.

4.2.3 Evidencias

Del proceso de ejecución del proyecto se tienen diversas evidencias documentales y fotográficas que describen las acciones realizadas, tales como:

1. Un informe de análisis sobre la encuesta realizada que establece una línea base de conocimientos, actitudes y prácticas del personal de las diversas Secciones de la Dirección General de Previsión Social (Apéndice C).

2. Un informe del proceso de validación de la Guía en los que se presentan los instrumentos de validación, así como los resultados, recomendaciones, observaciones y propuestas sobre el contenido, lenguaje, mediación y metodología planteada (Apéndice D).
3. Productos: Documentos técnicos metodológicos construidos y mediados pedagógicamente (página 119):
 - 3.1 Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos.
 - 3.2 Infografía No. 1: Trabajo un derecho humano.
 - 3.3 Infografía No. 2: Situación del trabajo y empleo, principales brechas de género.
 - 3.4 Infografía No. 3: División sexual del trabajo.
4. Nota oficial de la Sección de la Mujer Trabajadora donde se hace constar la finalización de las 200 horas de ejercicio profesional y la realización del proyecto (Anexo E).

4.3 Sistematización de la experiencia

La ejecución del proyecto derivó en diversas etapas y acciones en el que confluyeron factores internos, externos de carácter político, técnico y administrativo que potenciaron o limitaron en alguna medida su desarrollo. Sobre el proceso se destacan actores, acciones, resultados e implicaciones que serán desarrollados a continuación.

4.3.1 Actores

Los actores que intervinieron durante la ejecución del proyecto tuvieron diversos roles e impactos de acuerdo con la toma de decisión, interés en el proceso, capacidad técnica, entre otros. En general existió participación y apertura al proceso lo que coadyuvo a la culminación de este con resultados positivos.

Los actores principales los cuales estuvieron directamente relacionados con el desarrollo del proceso se consideran la jefa de Sección de la Mujer Trabajadora y el equipo técnico de la sección conformado por dos tres personas. Como actores conexos los cuales se vincularon al proceso, se encuentran la directora de la Dirección de Previsión Social (DGPV) y el personal de la sección de Discapacidad, Adulto Mayor, Niñez y Juventud que pertenecen a la Dirección al igual que la Sección de la Mujer Trabajadora; también se consideran actores conexos el director de la Inspección General de Trabajo e inspectores de trabajo departamentales. Los actores circunstanciales se vieron vinculados por razones concretas al proceso, como lo es el Observatorio del Mercado (OML) y la Dirección de Recursos Humanos. Para caracterizar la participación de los actores en el proceso se seleccionaron criterios y una escala de valor como se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 10

Caracterización de actores

Participación	Actores	Interés en el proceso	Conocimientos técnicos sobre el tema	Participación en toma de decisión
Actores Principales (Directamente relacionados)	Jefa de Sección de la Mujer Trabajadora	Alto	Alto	Alto
	Equipo técnico Sección de la Mujer Trabajadora	Alto	Alto	Alto
Actores conexos (Vinculados con participación)	Directora de la DGPS	Alto	Medio	Media
	Personal de las Secciones de la DGPS	Medio	Medio	Bajo
	Director de la Inspección General de Trabajo	Medio	Bajo	Bajo
	Inspectores de Trabajo departamentales	Medio	Bajo	Media
Actores Circunstanciales	Observatorio del Mercado Laboral	Medio	Alto	Bajo

(Necesarios por motivos concretos)	Dirección de Recursos Humanos	Bajo	Bajo	Bajo
Fuente: Elaboración propia Nota: Escala de valores Alto : Destacado, relevante, fundamental. Medio : Considerable, significativo, notable. Bajo : Mínimo, escaso, insuficiente.				

De la anterior tabla que sistematiza la participación de los actores puede concluirse que los actores principales y conexos tuvieron un impacto positivo en el proceso a través del interés denotado, conocimientos y pericia técnica en la temática, asimismo en el nivel de toma de decisiones. Los actores circunstanciales, aunque eran necesarios por los servicios de apoyo que brindaron, disminuyeron el desarrollo pleno del proceso por el insuficiente interés mostrado.

Es importante describir además los roles que los actores realizaron; los actores principales realizaron actividades de validación y retroalimentación de los documentos y el proceso realizado, se destaca el interés de la jefa de Sección de la Mujer Trabajadora quien acogió el proyecto positivamente considerando valioso para el trabajo de la sección y realizando gestiones para su oficialización por parte de las autoridades del Ministerio. Los actores conexos participaron en la socialización del contenido y metodología del proyecto y aportaron elementos para su fortalecimiento, constituyeron parte del público a lo interno de la institución al cual iban dirigidos los productos. Con los actores circunstanciales se establecieron coordinaciones concretas y necesarias para desarrollar las actividades planteadas, en el caso de la Dirección de Recursos Humanos se acordó la convocatoria para participar en los talleres de validación y con el Observatorio se solicitó la validación de datos a presentar, sin embargo, en ambos casos existió una respuesta mínima.

4.3.2 Acciones

El desarrollo de las acciones planteadas en el proyecto consideró una dinámica institucional compleja derivado de la burocracia como modelo de administración pública guatemalteca. Según (Colussi, 2013) la burocracia:

[...] es un modelo que pretende organizar de forma racional una entidad o actividad buscando la optimización de su funcionamiento y recursos para obtener mayor precisión, transparencia y eficiencia; la división predeterminado del trabajo, la supervisión jerárquica y las normas rigurosas y precisas son sus principales características.

En este sentido las actividades, procesos y decisiones que fueron tomados requirieron del apego a la normativa interna, la consideración previa a cualquier acción de las competencias y roles de las diversas unidades institucionales, así como de los procesos de aprobación jerárquica necesaria. Lo anterior requirió vigilancia de los tiempos previstos, ampliar las gestiones y la coordinación con actores y prever las limitaciones institucionales de recursos y de eficiencia.

El diagnóstico institucional realizado que tuvo como resultado la identificación de la hipótesis- acción se considera el punto de partida esencial para todo el planteamiento y acciones desarrolladas en el Ejercicio, en ésta etapa por tratarse del primer acercamiento con la institucionalidad pública rectora en materia de trabajo, con profesionales con experiencia en la temática se presentaron retos como el acopio de información institucional, permear la apertura del equipo de la sección para establecer las problemáticas sin despertar sensibilidades de carácter personal. De la misma manera analizar, clasificar, priorizar y plasmar la densa información sobre el marco normativo y político vinculada al MINTRAB requirió la consulta y apropiación de diversos documentos oficiales, entrevistas y otros.

En esta etapa también se sentaron las bases de relacionamiento personal que serían claves durante todo el desarrollo del proyecto, sin las cuales con dificultad se hubiera alcanzado resultados satisfactorios. Se desarrolló un interés por la temática especializada del tema género en el trabajo que, aunque ya se tenían algunas nociones fueron potenciadas por la experiencia de realizar la orientación directa de usuarias y realizar actividades que regularmente se realizan en la sección como

representaciones institucionales en espacios de coordinaciones con actores de sociedad civil e instituciones, coordinaciones con instancias internas entre otros.

Sobre la fundamentación teórica el interés generado en la etapa anterior y la amplia gama de información que existe al respecto permitieron el desarrollo satisfactorio, enriquecedor y productivo de la misma. Se considera una etapa de aprendizajes profesionales especializados en derechos humanos, teoría de género, transversalidad, marco político y normativo del trabajo, interseccionalidad, brechas de desigualdad en la realidad nacional, entre otras. Con respecto al uso de un documento oficial estadístico para abordar la situación de las mujeres en el mercado laboral, legó amplia experiencia e información sobre el tema estadístico y la oportunidad de aplicar el análisis de género y de derechos humanos.

Aunque existen documentos fundamentados teóricamente con dicho enfoque, son escasos aquellos que integran ambos análisis, el estadístico y el de género; se requirió la consulta a las escasas profesionales en los cuales convergen ambas especialidades y se obtuvieron comentarios positivos, sin embargo, en un análisis crítico se considera que esa sección debe ser sujeta de actualización y constante análisis.

La elaboración del plan del proyecto debe anotarse que fue fundamental para el logro de los resultados y por la dinámica institucional señalada anteriormente. La lógica del plan y las actividades establecidas contaron con suficiente claridad, pero a su vez flexibilidad para cumplir con las metas, de cada actividad existen aspectos de los cuales se hará reflexión, interpretación y análisis.

Respecto al proceso del diseño de la Guía se considera acertada la exploración la conocimientos, actitudes del personal de las secciones de la DGPS, principalmente porque se identificaron ideas, prejuicios y estereotipos respecto a la temática y con esto fue posible priorizar la temática del documento a elaborar; considerando que el instrumento fuera pertinente con los resultados que se pretendían alcanzar se tomó

la decisión de hacer la exploración de forma virtual, con secciones estratégicas, de respuesta celeridad y anónima, dichos elementos coadyuvaron a que existiera mínima resistencia del personal para darle respuesta.

Las secciones especializadas en mujer, discapacidad, adulto mayor, aunque pertenecen a una misma dirección, mantienen escasos procesos y coordinaciones lo cual se constituyó en uno de los aportes sustantivos del proceso, visibilizar la necesidad de impulsar un abordaje integral, sensible a las diversas vulnerabilidades en las cuales cada sección tiene especialidad. En el mismo sentido, por los resultados y análisis realizado de la encuesta, se constituyó en un instrumento de referencia para futuras propuestas en las que se requiera justificar la necesidad de implementar una estrategia de transversalización de género y derechos humanos en la institución, entendiendo que este es un proceso institucional que debe ser de conocimiento e interés de todas las unidades y secciones de la institución no únicamente de la Sección de la Mujer Trabajadora.

La revisión bibliográfica y documental fue una etapa interesante, de valioso aprendizaje y con hallazgos relevantes entre los más destacados la identificación de esfuerzos anteriores con diferente enfoque e instrumentos, pero con una misma finalidad, el fortalecimiento del trabajo de la sección. La reacción del equipo técnico a dichas propuestas se exploró en diversos diálogos en los cuales se reflejó que, aunque se constituyan en propuestas técnicas relevantes, no existe apropiación de estas por el personal que puede implementarlas. Se rescata entonces que la participación del equipo técnico de la sección en el proceso realizado constituye un área de oportunidad para su seguimiento.

El modelo de desarrollo temático y metodológico que se planteó en la Guía contó con retos especiales principalmente respecto a integrar enfoques de género, derechos humanos y perspectiva interseccional vigentes. En el campo de las ciencias sociales y derechos humanos existen avances que la investigación y experiencia permiten, por lo cual se requiere una actualización constante pero

principalmente la visión técnica de cómo incorporarlos a una institución con una dinámica compleja, con un amplio mandato y con obligaciones para la población de mujeres con diversas vulnerabilidades; concretamente incorporar dicha visión consistió en el diseño de herramientas aunque de contenido amplio, lenguaje accesible, sentido de utilidad, con pertinencia institucional y a la realidad nacional.

La validación del contenido de la Guía en la que participaron como expertos el equipo técnico de la sección reiteró la amplia experiencia, conocimientos y nivel de especialización que han alcanzado en su recorrido profesional dentro de la institución. Sin embargo y a pesar de lo anterior, el personal se ve saturado de actividades administrativas, técnicas y operativas que deja mínimo tiempo para desarrollar propuestas de la naturaleza del proyecto; hay que mencionar que, aunque se contó con amplia apertura e interés en el proceso, únicamente al inicio se percibió resistencia probablemente producida por el cambio propuesto al modelo temático y metodológico que se había estado utilizando por años.

Seguidamente a la resistencia inicial se advierte que el contenido diseñado y sujeto a la validación de los expertos no podía ser exitoso sin la metodología propicia. Al respecto la metodología fue planteada bajo el método deductivo, desde el cual el orden de los temas, las secciones y actividades planteadas pretenden que exista una apropiación y aceptación de los mensajes centrales desde la lógica y racionalidad que seguidamente se orienta a transformar actitudes y prácticas. Se evitó que la metodología promoviera resistencia a la temática que puede generar poca aceptación al cuestionar mensajes tradicionales sobre el deber ser de mujeres y hombres; sobre esto la validación permitió discusiones en las cuales se alcanzó consenso técnico y puntos de vista que enriquecieron el proyecto.

La aceptación de la propuesta viabilizó desarrollar la metodología con diversos grupos entre los cuales se encontraban personal con diferente función, experiencia, nivel académico y relación con el tema. Los talleres crearon, por un lado, espacios de observación e identificación de aciertos y necesidades sobre los aspectos de la

Guía y de apropiación para el personal técnico ya que fue presentado como un taller a cargo de la Sección de la Mujer Trabajadora con intervenciones constantes de los técnicos.

La respuesta de los grupos se pudo evaluar a través de lista de cotejo utilizada por los expertos lo cual produjo observaciones específicas de forma y fondo para fortalecer los diferentes aspectos. En general los grupos de participantes, entre ellos las diversas secciones de la DGPS, reaccionaron con mínima resistencia al contenido y con mucha apertura a las actividades planteadas en la metodología, lo cual causó sorpresa entre los expertos por haberse anticipado amplia resistencia con base a experiencias anteriores en los que se obtuvieron respuestas negativas y de rechazo al planteamiento de la equidad entre mujeres y hombres señalando actitudes socialmente naturalizadas de desigualdad; especialmente con los inspectores e inspectoras departamentales la respuesta fue inesperada, quienes por el volumen de trabajo, desgaste por el trato con usuarios, patronos y otros desarrollan poca empatía a temas en los que se les plantea un abordaje sensible, sin embargo fue uno de los grupos con mejor respuesta.

Realizando un análisis general de los resultados de los talleres se establece que la respuesta positiva de los expertos y participantes enmarca la necesidad de dar un seguimiento consistente a la Guía ya que se constituye en un instrumento práctico para generar la discusión y reflexión sobre la imperante obligación del MINTRAB para la implementación del enfoque de género y derechos humanos.

Sobre el proceso de mediación de la Guía se enfatiza que fue esencial para destacar las ideas centrales asegurando que el lector o lectora en pocos minutos las identifique y decida analizar el marco amplio de información que se integró. La mediación pedagógica consideró principios andragógicos por dirigirse principalmente a adultos, entre dichos principios, los conocimientos previos, el contenido de valor, es decir aquel que el lector considerará valioso para su quehacer, la auto reflexión a través de las secciones incluidas, el lenguaje y formato

de lectura accesible, entre otros. Dentro de las coordinaciones inesperadas, pero sumamente valiosas que sumaron elementos significativos, se contó con la repuesta positiva de la SEPREM, quien brindó la autorización para el uso de material fotográfico con el que se pretende evocar la imagen de la mujer guatemalteca trabajadora y sus condiciones de acceso al trabajo en la Guía.

La experiencia de coordinar el desarrollo gráfico de la Guía con profesionales de diseño gráfico permitió profesionalizar los productos para divulgar los mensajes centrales, promover el contenido temático y metodología de la Guía, asimismo instar a la apropiación. La aceptación de la gama de color y contenido presentado en un formato atractivo fue amplio y considerado estratégico por los expertos.

Finalmente se afirma que la aceptación positiva y sentido de apropiación sobre el proyecto por el personal de la sección, se constata en las gestiones para su oficialización y seguimiento, así como la invitación para continuar colaborando con la sección posterior al Ejercicio profesional con carácter ad honorem.

4.3.3 Resultados

Como resultados del Ejercicio profesional supervisado se identifican resultados en concordancia con los objetivos planteados:

1. Un diagnóstico robusto con información actualizada y oficial que describe el contexto y caracteriza el MINTRAB desde el punto de vista político, administrativo, técnico y operativo con el cual fue posible identificar las principales problemáticas, carencias, necesidades y plantear soluciones de corto plazo con el fin de fortalecer el que hacer institucional, y se constituyen en una propuesta susceptible de ser implementada y fortalecida.

2. Se elaboró una fundamentación teórica amplia, actualizada desde el enfoque de género y derechos humanos que brindó respaldo científico al proyecto y del cual se partió para desarrollar el marco conceptual y metodológico.
3. Fueron elaborados documentos y herramientas metodológicas orientados a promover conocimientos, actitudes y prácticas con equidad de género y de derechos humanos en el personal de las diversas instancias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social especialmente con el personal técnico y directivo de la Sección de la Mujer Trabajadora y de las demás Secciones de la DGPS, así como de la Inspección General de Trabajo quienes brindan servicios

4.3.4 Implicaciones

En el contexto institucional en el que se desarrolló la propuesta existen diversas implicaciones de carácter técnico y político:

Técnico

1. El diagnóstico se constituye en un documento de referencia y punto de partida para el análisis y respuesta a las problemáticas identificadas el cual la Sección de la Mujer Trabajadora puede considerar para nuevos proyectos de fortalecimiento.
2. La fundamentación teórica se constituye en un marco conceptual vigente que integra enfoques especializados, por lo cual puede ser tomado como insumo para la discusión técnica que lidere la sección a lo interno del MINTRAB.
3. La actualización de los contenidos y metodología que la sección ha utilizado a lo largo de los años para sus procesos de sensibilización y formación externos e internos favorece el cumplimiento del mandato de la Sección de la Mujer Trabajadora.
4. La necesidad de promover estrategias de formación constante en el tema para el equipo técnico que le permita fortalecer sus capacidades en el desarrollo del nuevo modelo.

5. La apropiación de la Guía, aunque fue notoria durante el proceso, requiere que se afiance con diversas medidas para afianzar los conocimientos y habilidades del personal en el contenido teórico y metodología.

Político

1. A partir de la propuesta de la Guía, la Sección de la Mujer Trabajadora se fortalece como referente institucional del enfoque de género y derechos humanos, por lo cual debe continuar liderando el proceso de implementación de dicho enfoque.
2. Con los diversos procesos realizados las secciones, unidades e instancias del MINTRAB tienen conocimiento de la importancia de implementar el enfoque de género y de derechos humanos en su quehacer, por lo cual es oportuno que la sección insista con las máximas autoridades en la necesidad de establecer lineamientos que concreten esa intención.
3. Las máximas autoridades del MINTRAB a su vez deben mostrar su compromiso institucional al promover de forma celeridad la implementación del enfoque de género y derechos humanos en todo el que hacer del Ministerio, fortaleciendo a la Sección de la Mujer Trabajadora e instruyendo a las demás instancias para que orienten sus servicios con dichos enfoques.

4.3.5 Lecciones aprendidas

El desarrollo de las etapas del Ejercicio Profesional permitió lecciones de tipo académico, profesional, social, político y personal que son importantes denotar:

1. La actualización y formación constante es imperativa para todo profesional, principalmente en campos tan extensos como la educación, derechos humanos en los cuales se plantean avances, nuevos enfoques y marcos conceptuales, normativos y políticos.

2. El uso adecuado de los sistemas de cita es un conocimiento básico para desarrollar cualquier propuesta académica brindando credibilidad y validez a los documentos académicos.
3. El desarrollo de un diagnóstico fortalecido es sustantivo para cualquier proceso de investigación-acción, las deficiencias en el mismo comprometen los resultados en la institución o comunidad en los cuales se realiza.
4. La formación de un criterio técnico fortalecido se nutre de conocimientos, habilidades y destrezas que se adquieren en el ejercicio profesional continuo, paralelamente requieren la adopción clara de valores morales y éticos coherentes con lo anterior.
5. Existe una responsabilidad profesional humanista de desarrollar propuestas con calidad técnica y pertinencia a la realidad nacional para responder a las problemáticas institucionales o comunitarias.
6. El seguimiento y sostenibilidad de un proyecto o propuesta, requiere la evaluación de los resultados y la identificación de las buenas prácticas y lecciones aprendidas para futuras intervenciones. La ausencia del seguimiento de un proyecto genera pérdida de tiempo, recursos y experiencias valiosas.
7. Existen grandes brechas en oportunidades entre mujeres y hombres lo cual se evidencia los diversos indicadores estadísticos en el tema de trabajo, pero también en otros ámbitos como la educación, salud, participación política, entre otros.
8. La educación es la herramienta de desarrollo más efectiva para transformar los imaginarios sociales que contribuye a la desigualdad entre mujeres y hombres, la construcción del concepto género en las nuevas generaciones debe plantear la equidad e igualdad que debe existir en oportunidades para mujeres y hombres.
9. La concepción tradicional de trabajo como “empleo”, que aún se utiliza en la institucionalidad del Estado, denota la necesidad de una modernización y de esfuerzos consistentes para que dicho concepto sea más amplio e integre el trabajo no remunerado. Sobresale la necesidad de profesionales

actualizados que se integren a la institucionalidad y contribuyan a dicha modernización.

10. Desde el espacio, académico, profesional o personal es necesario promover la equidad de género y el reconocimiento del aporte que realizan las mujeres a la economía, a través de lo que se consideran son sus roles naturales en el hogar.
11. La distribución equitativa entre los sexos del trabajo no remunerado es una de las medidas que deben impulsarse en los más jóvenes con el propósito de disminuir el impacto que tienen el rol reproductivo en la vida de las mujeres. La participación de los hombres es necesaria para alcanzar esos cambios.
12. Al desarrollar el ejercicio profesional en una institución pública y conocer la dinámica y modelo de administración, se identifican los retos que se enfrenta para la implementación de medidas concretas que lleguen a la población. Desde la lógica externa no se tiene conciencia de dichas limitaciones, sin embargo, existen y deben encontrarse soluciones para ser efectivos en la respuesta que a cada institución le corresponde atender según su mandato.
13. Aunque la ausencia de los recursos financieros es latente y una de las limitaciones principales de la institucionalidad pública, existen la posibilidad de generar alianzas y gestión adecuada de recursos para acciones con impactos sustantivos, tal y como fue realizado el presente proyecto.
14. Las estrategias más exitosas del trabajo con personas son aquellas que consideran la experiencia y puntos de vista de estas, en el caso del proyecto fue clave considerar y valorar los aprendizajes del equipo técnico ya que brindó un sentido de apropiación del proyecto.

4.3.6 Productos presentados

A continuación, se presentan los productos construidos y mediados pedagógicamente que se consistieron en los siguientes documentos:

- 4.3.6.1 Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos.
- 4.3.6.2 Infografía No. 1: Trabajo un derecho humano.
- 4.3.6.3 Infografía No. 2: Situación del trabajo y empleo, principales brechas de género,
- 4.3.6.4 Infografía No. 3: División sexual del trabajo.



Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos



**Elaborado como proyecto de Ejercicio Profesional Supervisado,
Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades
Mirza Eunice Cumez Melchor
Asesor: M.A. Mario Enrique Serech Santizo**

Publicación

Elaborado como proyecto de Ejercicio profesional supervisado desarrollado en la Sección de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Mirza Eunice Cumez Melchor

Asesor: M.A. Mario Enrique Serech Santizo

Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos

Universidad de San Carlos, 2018

Fotografía de Portada Secretaría Presidencial de la Mujer

Todos los Derechos Reservados, libre su reproducción citando fuente y sin modificar contenido.

Índice

	Página
Introducción	i
Trabajo un derecho humano	3
Situación de trabajo y empleo	14
División sexual del trabajo	30
Medidas para equiparar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en el trabajo	41
Metodología para el desarrollo de la Guía	50
Infografía No.1 Trabajo un derecho humano	59
Infografía No.2 División sexual del trabajo	60
Infografía No.3 Situación del trabajo y empleo	61
Bibliografía	62

Introducción

El presente documento impulsado desde la Sección de la Mujer Trabajadora es un esfuerzo dirigido a presentar los elementos conceptuales necesarios para orientar al abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos de las mujeres trabajadoras desde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El abordaje sensibilizado consiste en un planteamiento acerca de las consideraciones políticas, conceptuales y técnicas que corresponde realizar a las servidoras, servidores, funcionarios y funcionarias del Ministerio para la implementación de medidas que equiparen las brechas de desigualdad en el trabajo y empleo, en el cual las mujeres tienen condiciones de desventaja.

La implementación de dichas medidas requiere la adopción de un marco conceptual común institucional sobre los derechos humanos de las mujeres, el conocimiento de su situación y condiciones en el trabajo remunerado o no remunerado, el origen de la división sexual del trabajo y sus implicaciones en el desarrollo humano de las mujeres el cual debe garantizar el Estado.

Para el Ministerio de Trabajo como ente rector sectorial al que corresponde velar por el cumplimiento del régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica, profesional y la previsión social, el abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos es imprescindible en todo el quehacer institucional principalmente en los servicios que brinda a la población, los cuales deben implementar medidas que permitan equipar las condiciones de desigualdad que enfrentan las mujeres con respecto a los hombres; dichas medidas han sido asumidas como compromiso de Estado en el marco legal y político nacional e internacional por lo que su cumplimiento corresponde a toda la institucionalidad.

La Guía presenta el marco conceptual del trabajo como un derecho humano, los instrumentos legales y políticos que el Estado de Guatemala ha asumido, el panorama general de la situación del trabajo y empleo en el país basada en la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 3-2017 y el análisis de los principales indicadores del mercado laboral que evidencia la situación de desigualdad que las mujeres enfrentan en el mercado laboral, ocupación en informalidad, ingresos, desempleo entre otros.

Desde el enfoque de género se analiza la división sexual del trabajo y las implicaciones para brindar acceso a oportunidades, servicios, recursos que les permitan el ejercicio pleno de sus derechos, autonomía y bienestar. Se exploran además las medidas para superar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en el trabajo y el concepto de interseccionalidad que considera las diversas vulnerabilidades que enfrentan las mujeres y que limitan su desarrollo en el trabajo.

Se integra a la metodología sugerida para presentar el marco conceptual que se presenta en el documento, a través de dinámicas para la reflexión y análisis de los temas centrales, las mismas se orientaron en función de ser aptas para diversidad de sectores (público, privado, estudiantes, sociedad civil y otros), cantidad de participantes, disponibilidad de espacio y recursos, siendo flexibles para ser utilizadas a lo interno o externo del Ministerio.

Trabajo

¡¡Un derecho humano!!

Todas las personas sin distinción de género, pertenencia étnica, edad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición, tienen derecho al trabajo.

Lo derechos humanos son condiciones inherentes a todos los seres humanos, son universales, irrenunciables, imprescriptibles integrales, interdependientes por lo que no están sujetos a distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. El derecho a la vida y a la libertad en la toma de decisiones, de opinión y expresión, el acceso a la educación y al trabajo, entre otros se consideran derechos humanos.

El derecho al trabajo se considera necesario para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Es una condición necesaria para que las personas se desarrollen y alcance la realización personal,

garantizar dicho derecho está contemplado en un amplio marco de instrumentos y por diversos mecanismos nacionales e internacionales.

De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo OIT, el trabajo es:

[...] el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. (OIT, 2018)

Empleo por otra parte es un término que se utiliza como sinónimo de trabajo, sin embargo, la acepción es diferente:

Trabajo efectuado a cambio de pago. También se refiere al número de personas bajo un régimen de autoempleo o empleo remunerado. (OIT, 2018)

En los dos anteriores conceptos la diferencia sustantiva entre trabajo y empleo es la **remuneración**, que en el caso de trabajo puede o no brindarse, pero en el empleo es una condición necesaria para considerarse como tal.

También debe considerarse el concepto de **Trabajo decente** que de acuerdo a OIT (2018) es un concepto que expresa lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno, que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades; por lo que no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, con ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo es una de sus características, además de contemplar la protección y diálogo social.

Trabajo no remunerado

Cobra relevancia también el concepto de Trabajo no remunerado que se conceptualiza según la OIT (2018) como “actividades sin remuneración” considerándolo asimismo otras formas de trabajo.

Palabras clave

Derecho humano

Producción de bienes o servicios

Satisfacción de necesidades

Medios de sustento

Empleo

Remuneración

Trabajo decente

Derechos laborales

Ingreso justo

Sin discriminación

Protección social

Trabajo no remunerado

Hogar

Comunidad

Desarrollo humano

La Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2011) por su parte lo define como “aquel que se realiza para los propios miembros del hogar, para otros hogares, para la comunidad, y el trabajo voluntario no remunerado que se presta en instituciones sin fines de lucro”

El Estado de Guatemala cuenta con un marco robusto de normativa nacional e internacional, así como de políticas públicas que incluye instrumentos específicos relacionados con el derecho al trabajo en condiciones de dignidad igualdad y equidad. En el marco nacional el cual está orientado a dar cumplimiento a los compromisos internacionales, podemos mencionar algunos instrumentos jurídicos que protegen el derecho al trabajo y reconocen el compromiso del Estado por garantizarlo, entre ellos:

- **Constitución Política de la República de Guatemala, en el Capítulo II, Derechos Sociales, el trabajo, está regulado en los artículos 101 al 106.**
- **Decreto número 42-2001 Ley de Desarrollo Social.**
- **Decreto número 14-2002 Ley General de Descentralización.**
- **Decreto No. 85-2005 Ley del Adulto Mayor y sus reformas.**
- **Código de Trabajo.**

- **Decreto 27-2003 Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia.**
- **Decreto 1748 Ley de Servicio Civil.**
- **Decreto 135-96 Ley de Atención a las Personas con Discapacidad artículos 34 al 43.**
- **Decreto 11-2002, Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.**
- **Código de Salud.**

Dentro del marco internacional de derechos humanos puede citarse la Carta Internacional de Derechos Humanos como uno de los principales instrumentos jurídicos para proteger y promover los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas. La Carta consiste en tres instrumentos:

- **la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948;**
- **el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966**
- **y el Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.**

Los tres instrumentos establecen normas básicas que han servido de inspiración a más de 50 convenciones, declaraciones, conjuntos de reglas y principios de derechos humanos de las Naciones Unidas. (OACNUDH, 2008)

El Estado de Guatemala accede al Pacto de Derechos Económicos y Sociales el 19 de mayo de 1988 con lo cual, como Estado Miembro de las Naciones Unidas, al ratificar un Pacto, asume la obligación de crear mecanismos y un marco jurídico nacional que garantice los derechos

proclamados en el mismo. En dicho sentido para dar cumplimiento a los compromisos asumidos se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ente rector en la materia y desarrolla un amplio marco jurídico nacional.

El Pacto Internacional de Derechos Económico, Sociales y Culturales en sus artículos 6, 7 y 8 respectivamente establece algunos elementos importantes sobre el derecho al trabajo:

PIDESC

Pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales

PIDESC

Artículos

6

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

8

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección...(d) El derecho de huelga...

En el marco internacional, según a la OIT, Guatemala ha ratificado en materia de trabajo 74 convenios con 64 en vigor:

- **Convenios fundamentales: 8 sobre 8**
- **Convenios de gobernanza (Prioritarios): 4 sobre 4**
- **Convenios técnicos: 62 sobre 177. OIT (2018).**

En la Observación General No. 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales CDESC, instancia que supervisa la aplicación del PIDESC, se brinda una serie de orientaciones a los Estados Partes relacionadas con los compromisos

asumidos para garantizar el derecho al trabajo. De acuerdo con ONU (1966) la Observación plantea características que son interdependientes y se entienden como:

Disponibilidad. Los Estados Partes deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él.

Accesibilidad. El acceso al trabajo reviste tres dimensiones: no discriminación, accesibilidad física y acceso a la información. Los Estados deben asegurar una razonable adaptación para que los espacios de trabajo sean accesibles, en particular para las personas con discapacidades físicas. Todas las personas tienen el derecho a buscar, obtener e impartir información sobre oportunidades de empleo.

Aceptabilidad y calidad. El derecho al trabajo presenta varios componentes interrelacionados, incluyendo el derecho a aceptar libremente empleo, condiciones laborales justas y seguras, así como el derecho a constituir sindicatos.

La disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad se constituyen retos de país para garantizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo; en este sentido el análisis de los principales indicadores del trabajo, empleo y mercado laboral permite establecer los avances y principales problemáticas en la materia como se desarrolla en el siguiente apartado.

Para discutir

- ¿Por qué el trabajo se considera un derecho humano fundamental?
- ¿Existen limitaciones importantes para que la población ejerza plenamente el derecho al trabajo?
- ¿Es necesario reconocer el aporte a la economía del trabajo no remunerado?
- ¿Cuáles son las principales limitaciones que las personas enfrentan para acceder a un trabajo decente?



Fotografía: Secretaría Presidencial de la Mujer

El trabajo permite a las personas ganarse el sustento y tener seguridad económica. Es vital para lograr un crecimiento económico equitativo, la reducción de la pobreza y la igualdad de género. (PNUD, 2015)

Situación del trabajo y empleo en Guatemala

En Guatemala 4 de cada 10 mujeres se integran a la vida económica, mientras que los hombres pueden integrarse 8 de cada 10.

Guatemala tiene una extensión territorial 108,889,000 km² y en el año 2018, según proyecciones de población realizadas por el Instituto Nacional de Estadística INE, con base en el XI Censo de Población y VI de Habitación 2002, la población total de Guatemala asciende a 16, 932,440 habitantes, siendo la densidad poblacional de 155 habitantes por km²; en donde las mujeres representan la mayoría con un 52.3%.

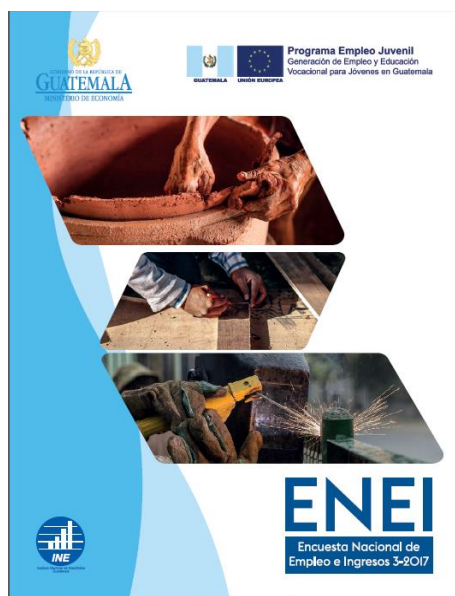
De acuerdo con la pirámide de población los jóvenes de 15 a 29 años representan el 28.8%, mientras que la población adulta entre 30 y 60 años simboliza un 26% del total de la población. Siendo la población joven la mayoritaria, comprendida en edad de trabajar, se puede concluir que el país posee ventajas competitivas con un bono demográfico importante.

Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida ENCOVI del año 2014, se estableció que dos terceras partes de la población vivían en algún

tipo de pobreza y solamente una persona de cada diez tenía alguna clase de cobertura de salud (INE, 2014); el Compendio de Estadísticas Vitales refiere que por cada mil habitantes fallecían 5 y nacían 24 (INE, 2013). Al año 2015 el Ministerio de Educación reportaba 4.2 millones de estudiantes a nivel nacional y reportaba que 13 de cada 100 habitantes de 15 años o más no sabían leer ni escribir. En conclusión, la población de Guatemala es esencialmente joven y gran parte de esta aún vive en condiciones de pobreza enfrentándose a dificultades como el escaso acceso a servicios de salud y educación.

Respecto a la situación laboral del país, el INE realiza la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos por sus siglas ENEI que aborda la actividad económica de la población: empleo, ingresos, informalidad, desempleo, subempleo y la inactividad desglosada por sexo y dominios de estudio, entre otros. Dicha encuesta brinda información

cuyos resultados son de suma utilidad para los responsables de la toma de decisiones tanto en el sector público o privado y principales usuarios relacionados con la temática.



La Encuesta se realiza en tres dominios o ámbitos de estudio, siendo urbano metropolitano, que comprende el área urbana de la ciudad capital, resto urbano que agrupa las cabeceras departamentales, y rural nacional en el que se incluye toda la ruralidad en los distintos departamentos, a continuación, se presentan los principales indicadores presentados por la ENEI 3-2017.

Población en edad de trabajar (PET)

Según INE (2017, pág. 83) “es aquella población que está apta, en cuanto a edad, para ejercer funciones

productivas por lo que se le denomina Población en Edad de Trabajar (PET). La PET en el año 2017, está representada por 11.4 millones de personas, donde las mujeres representan 6 millones (52%) mientras que los hombres 5.4 millones (48%).

Población económicamente activa (PEA)

Lo anterior implicaría que la población de mujeres puede participar en una proporción equitativa en el mercado laboral ya que representan el 52% de la PET, sin embargo al analizar la Población Económicamente Activa PEA, está compuesta por 6.7 millones de personas en la que 66.5% son hombres y 33.5% mujeres, La PEA según INE (2017, pág.83) comprenden “personas de 15 años o más que realizan algún tipo de actividad económica, están disponibles para trabajar o hacen gestiones para encontrar un trabajo”.

Tasa de participación por sexo

En un análisis histórico de acuerdo a la ENEI 2-2014, 1-2016 y 3-2017, la tasa de participación económica en el caso de las mujeres se registró de 39,9% en 2014, a 41.4% en 2016 y 39.7% en 2017, mientras que la de los hombres

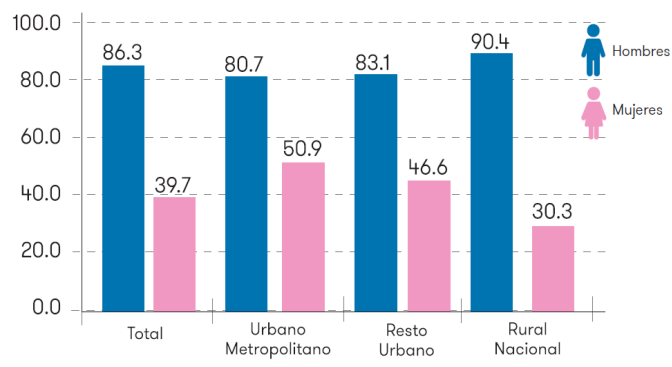
se registró 82,7%, 83.6% y 86.3% en los respectivos años, lo cual refleja que existe una mayor participación de los hombres y un aumento sensible durante cada medición en su participación en el mercado laboral, existiendo una diferencia significativa respecto a las mujeres que no se han integrado en la misma proporción.

La diferencia de participación entre hombres y mujeres se mantienen en todos los ámbitos o dominios de estudio de la encuesta, sin embargo, la tasa de participación más baja es el de las mujeres rurales en el dominio rural nacional, donde se concentra población de mujeres indígenas.

El Observatorio de mercado laboral del Ministerio de Trabajo señala que de cada 10 hombres en edad de trabajar 8 se integran al mercado laboral, pero en el caso de las mujeres únicamente 4 de cada 10 mujeres acceden.

Gráfica No. 1

Tasa de participación en la PEA por sexo y dominio de estudio



Fuente: INE, ENEI 3-2017

Población ocupada (PO)

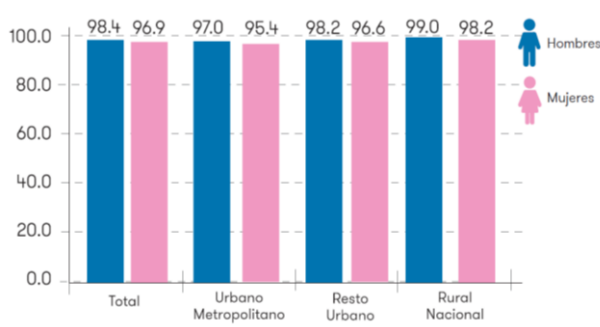
Según INE (2017, pág.86) “las personas de 15 años o más, que realizan durante una hora o un día, alguna actividad económica, trabajando por un sueldo, salario metálico, especie o ausentes temporalmente de su trabajo, pero sin interrumpir su vínculo laboral se le considera Población Ocupada (PO).

La PO representa 6.9 millones de personas lo cual plantea que, de la población económicamente activa, el 98% tiene una actividad económica formal o informal. Cuando se analiza la PO por sexo, las diferencias persisten evidenciando que los hombres tienen mayores probabilidades de ocuparse a nivel nacional; la proporción de

hombres ocupados supera en 1.5% a la de las mujeres ocupadas, patrón que se repite en los tres dominios de estudio de la encuesta, como se presenta a continuación:

Gráfica No.2

Tasa específica de ocupación por sexo y dominio de estudio



Fuente: INE, ENEI 3-2017

La gráfica refleja que de cada 100 hombres económicamente activos 98 están ocupados mientras que de cada 100 mujeres 96 pueden ocuparse; es oportuno reflexionar sobre la incorporación de las mujeres en el mercado laboral la cual ha sido necesaria por a la precariedad en los hogares, sin embargo debido a los roles domésticos del ámbito privado que las mismas asumen, no cuentan con las mismas herramientas que los hombres para incorporarse en igualdad de condiciones por ejemplo,

tiempo, formación o niveles de educación.

Sector Económico Informal

De acuerdo con el INE (2017, pág.83) el sector informal se considera que lo conforman todos aquellos ocupados en las siguientes categorías:

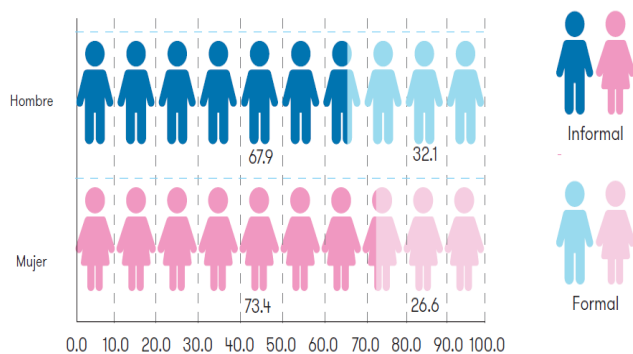
- Empleadores, empleados y obreros de empresas de menos de 6 personas.
- Todos los trabajadores por cuenta propia o autónoma, excluyendo profesionales y técnicos.
- Todos los familiares no remunerados
- Personas ocupadas en servicio doméstico.

En el sector informal se evidencia que las condiciones en que hombres y mujeres se ocupan son diferentes, al respecto el porcentaje de informalidad según sexo demuestra que esta es una condición que afecta a la población ocupada de forma general, sin embargo, se manifiesta más entre las mujeres las cuales se encuentran en un 73.4% ocupadas en la informalidad, mientras que los hombres en un

67.9%, como se presenta en la siguiente gráfica:

Gráfica No. 3

Población ocupada según sector de ocupación por sexo



Fuente: (INE, ENEI 3-2017)

Según actividad económica, la agricultura, el comercio y la industria son las que presentan una mayor condición de informalidad que ocupan 42.8%, 28.7% y 11.4 respectivamente, representando más del 80% del sector informal. En el dominio rural nacional las mujeres tienen la participación más representativa en la informalidad a nivel nacional, 86.8%; por pertenencia étnico las personas indígenas son las que más se insertan en la formalidad en una proporción de 8 de cada 10 participando en este sector, mientras que de la población ladina 6 de cada 10.

- *La informalidad implica además que las personas ocupadas “no están integradas plenamente en el marco institucional que regula las actividades económicas”. (INE, 2017, pág. 31), por lo que no tienen garantías mínimas contempladas en el marco normativo, como un contrato de trabajo que regule sus condiciones, acceso a un seguro social, recibir las prestaciones de ley y ser acogido por los mecanismos de protección laboral. (OML, 2016)*



Fotografía: Diario de Centroamérica, 13 de febrero 2018,
Artículo MINTRAB reconocerá a mujeres trabajadoras

Es importante denotar que en las actividades económicas que presentan mayor informalidad, como en la agricultura, las mujeres enfrentan discriminación respecto a la propiedad, acceso a recursos, la igualdad de remuneración, la participación de la toma de decisiones y el acceso al crédito y a los servicios financieros. (Organización de las Naciones Unidas para la alimentación y la agricultura [FAO], 2018).

Ingresos laborales

Se refiere a “...todos los ingresos provenientes del empleo asalariado más los ingresos relacionados con el empleo independiente por concepto de beneficio o ganancia en la ocupación principal y secundaria” (INE, 2017, Pág. 82).

La ENEI 3-2017 presenta dos tipos de categorías ocupacionales para realizar la comparativa de ingresos, lo cual representa el tipo de relación de dependencia que la persona establece con los medios de producción o empleador, entre ellos:

Trabajador por cuenta propia

Son las personas que trabajan solas o apoyándose exclusivamente con fuerza de trabajo familiar no remunerada.

Trabajadores asalariados

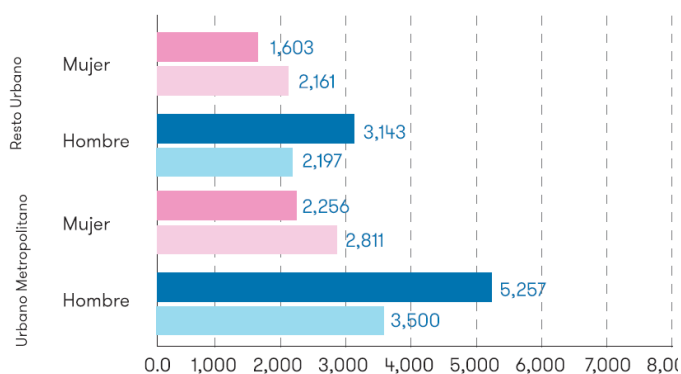
Son aquellas personas que trabajan para un patrón, empresa o negocio, institución o dependencia, regidos por un contrato escrito o de palabra a cambio de un jornal, sueldo o salario.

En cuanto a ingresos por sexo, los hombres perciben mayores ingresos como trabajadores asalariados o

independientes, que las trabajadoras en ambas categorías ocupacionales en todos los dominios de la ENEI en cuestión. Los hombres trabajadores independientes en el dominio urbano metropolitano son los que mayores ingresos registran a nivel nacional, mientras que las mujeres asalariadas en el mismo dominio son las que mayores ingresos perciben; la diferencia entre hombres y mujeres que más ingresos perciben es hasta de un 46.53% más ingresos percibidos por los hombres.

Gráfica No. 4

Promedio ingreso laboral por categoría ocupacional y sexo



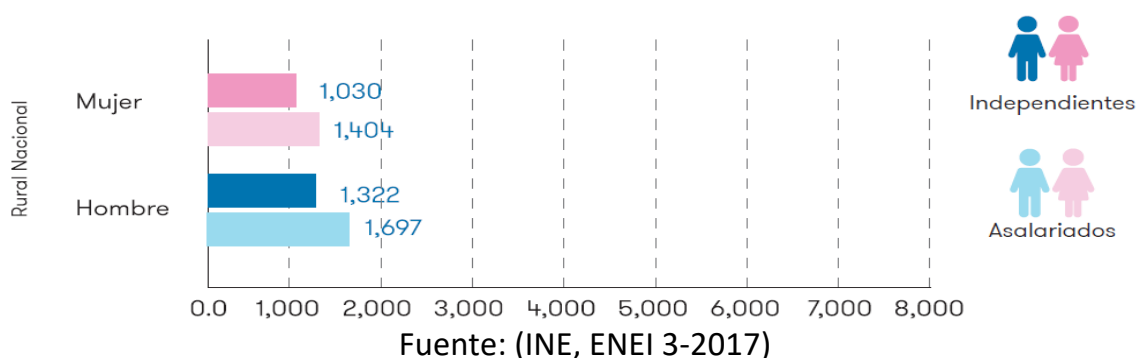
Fuente: (INE, ENEI 3-2017)



Las mujeres rurales trabajadoras independientes a nivel nacional son quienes menos perciben (Q. 1030.00) al igual que los hombres en la misma categoría (Q. 1322.00). Existe una diferencia significativa de ingresos para hombres y mujeres como asalariados o independientes, en todos los dominios de la Encuesta como se presenta en la siguiente gráfica:

Gráfica No. 5

Promedio ingreso laboral por categoría ocupacional y sexo



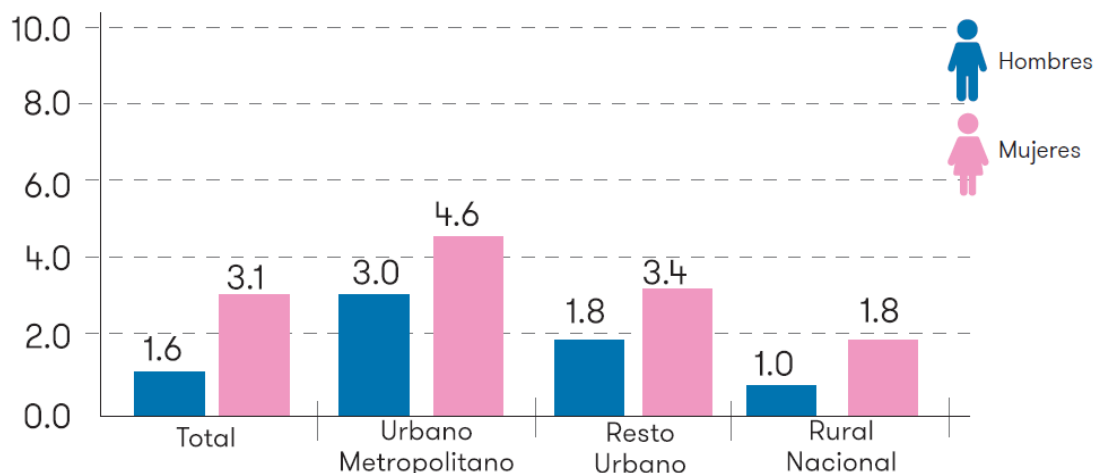
Población desempleada

El INE (2017, pág. 84) define que en la población desempleada se consideran “las personas de 15 años o más, que sin estar ocupados buscaron activamente un trabajo y tenían disponibilidad inmediata”.

El desempleo es otra condición del mercado laboral donde se observan diferencias importantes entre hombres y mujeres, en promedio la tasa de desempleo en el país fue de 2.1 %, en el caso de las mujeres llega al 3.1% mientras que los hombres al 1.6%. Es en el dominio urbano metropolitano que las mujeres de la ciudad tienen menores posibilidades de ocuparse en donde se registra la mayor tasa a nivel nacional 4.6, doblando la media nacional.

Gráfica No. 6

Tasa de desempleo abierto por sexo



Fuente: (INE, ENEI 3-2017)

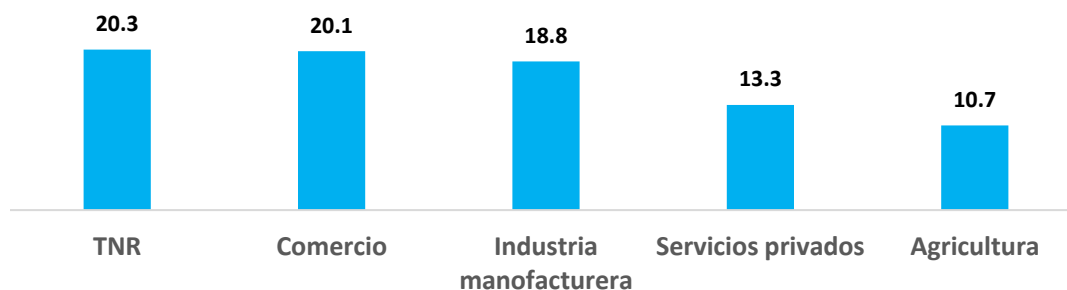
Trabajo no remunerado (TNR)

A nivel nacional se han realizado esfuerzos para visibilizar el aporte a la economía a través del trabajo no remunerado dado que desde los enfoques tradicionales el TNR, aunque produce bienes y servicios para la comunidad e individuos no se considera actividad económica.

A través de los cálculos realizados por SEPREM, Banco de Guatemala BANGUAT y el INE, el TNR representa un 20% del total de la Producción Interna Bruta PIB, del país, como se refleja en la siguiente gráfica:

Gráfica No. 7

Guatemala: Actividades económicas como porcentaje del PIB
Año 2011

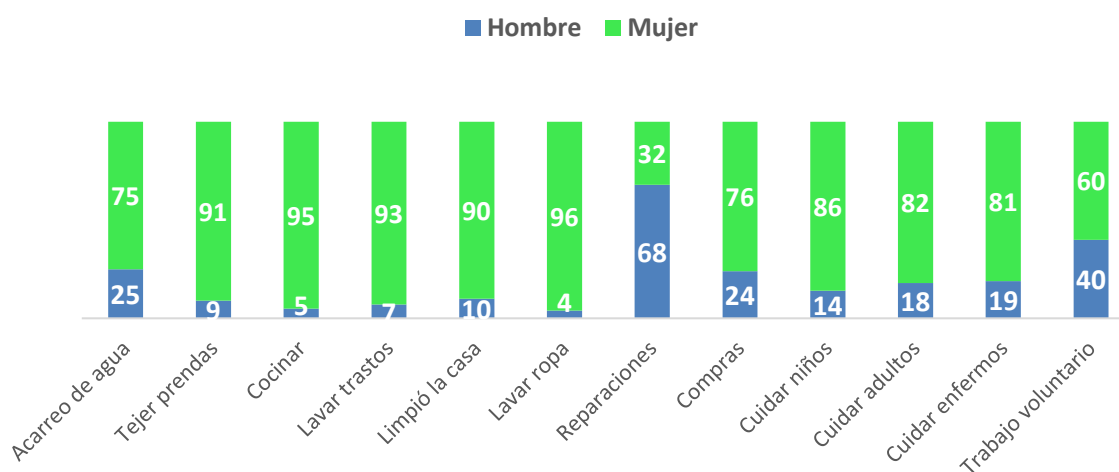


Fuente: INE, BANGUAT y SEPREM, 2016

Acercas del TNR por sexo, se observa que las mujeres participan un 88% en el trabajo no remunerado, mientras que los hombres lo hacen en un 12%; en el caso de las mujeres ocupadas el trabajo no remunerado se suma a la jornada de trabajo remunerado. Por actividad específica, se observa en la gráfica posterior que únicamente en reparaciones del hogar los hombres tienen una mayor participación.

Gráfica No. 8

Guatemala: Porcentaje de participación por actividades y por sexo
Año 2011



Fuente: INE, BANGUAT y SEPREM, 2016

Principales brechas de género en el trabajo

Los indicadores de la ENEI 3-2017 presentados anteriormente, evidencian que en el mundo del trabajo, mujeres y hombres participan de formas diferentes, desarrollando diversas actividades y enfrentando distintas condiciones que van desde los ingresos, seguridad social, oportunidades de formación profesional y desempleo, se suma además la jornada de TNR que asumen principalmente las mujeres que representa una segunda jornada de trabajo.

Dichas diferencias en las condiciones de mujeres y hombres se conocen como brechas de género; la Entidad de la Organización Naciones Unidas para la Igualdad de Género y

Empoderamiento de la Mujer conocida como ONU Mujeres (2011) define que Brecha de Género se entiende como “cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres en la sociedad.”

Por lo cual se considera pertinente realizar un resumen de las principales brechas de género en el ámbito de trabajo remunerado y no remunerado que implican desigualdades entre mujeres y hombres para participar, acceder a oportunidades, optar trabajo en condiciones dignas, asegurar ingresos que permita la cobertura de necesidades, el bienestar, calidad de vida y superar el ciclo de pobreza, como se presenta a continuación:

Principales brechas de género en el trabajo y empleo

Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos ENEI 3-2017

Indicador	Hombres	Mujeres	Brecha	Observación
Población en edad de trabajar (PET)	48%	52%	+4	Las mujeres representan la mayor parte de población en edad de trabajar.
Población económica-mente activa (PEA)	66.5%	33.5%	-33%	Aunque las mujeres representan el mayor porcentaje de población en edad de trabajar no se

				integran al mercado laboral en las mismas proporciones que los hombres.
Tasa de participación económica	84.3%	40.6%	-43.7%	Del total de la población económicamente activa de mujeres solo el 40% se integra al mercado laboral, 4 de cada 10. Mientras que los hombres se integran 8 de cada 10. En el dominio rural en el que predomina la población de mujeres indígenas solo 3 de cada 10 pueden integrarse.
Población Ocupada (PO)	98.4%	96.9%	-1.5%	En la población ocupada, es decir la que realmente tiene un trabajo, existe una brecha de casi 2 puntos porcentuales, persistiendo que las mujeres participan menos el mercado laboral.
Población ocupada en el sector informal	67.9%	73.4%	+5.5%	Aunque pareciera que la brecha de ocupados no es significativa, las condiciones en que se ocupan las mujeres son diferentes.
Ingresos promedio, urbano metropolitano (trabajadores independientes)	Q. 5257.00	Q. 2256.00	-43%	En el dominio urbano metropolitano se identifica la mayor brecha de ingresos entre los trabajadores independientes, en donde las mujeres perciben hasta un 43% menos ingresos que los hombres.

Ingresos promedio, rural nacional (trabajadores independientes)	Q. 1322.00	Q. 1030.00	-22%	En el dominio rural nacional, aunque la brecha se reduce continúa siendo significativa entre los ingresos que las mujeres perciben que puede ser hasta un 17% menos que los hombres. Los ingresos de las mujeres rurales son los más reducidos a nivel nacional.
Ingresos promedio, urbano metropolitano (trabajadores asalariados)	Q. 3500.00	Q. 2811.00	-19.68%	En el caso de los trabajadores asalariados en el dominio urbano metropolitano, aunque la brecha es menor se mantiene una diferencia significativa entre los ingresos de hombres y mujeres.
Sub empleo	10.5	12.3	+1.8	Las mujeres están más afectadas por el Sub empleo lo que implica que tienen disponibilidad para laborar más horas si tienen la oportunidad de acceder a una jornada completa de trabajo.
Desempleo	1.6	3.1	+1.5	El desempleo en mujeres está sobre la media nacional que es de 2.1, en el dominio urbano metropolitano es de 4.6.
Trabajo no remunerado (TNR)	12%	88%	+76%	La contribución de las mujeres en el TNR tiene un impacto en la economía nacional que no es visibilizado en el cual las mujeres desarrollan el 88% del TNR a nivel nacional.

En todos los indicadores del trabajo remunerado y no remunerado analizados, las mujeres, aunque representan la mayor parte de la población en edad de trabajar no se integran a actividades económicas en la misma proporción, tampoco acceden a un empleo o actividad que genere ingresos en las mismas condiciones, ni son remuneradas de la misma manera, por lo cual se puede concluir que existen desigualdades por condición de género en el trabajo y empleo que representan desventajas para las mujeres.

Las limitaciones de participación de las mujeres en el mercado laboral no son exclusivas del país, ni la región como lo apunta lo apunta la OIT (2016, pág. 43):

La desigualdad entre mujeres y hombres persiste en los mercados laborales mundiales, en lo que respecta a las oportunidades, al trato y a los resultados. En los dos últimos decenios, los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a los logros educativos no se han traducido en una mejora comparable de su posición en el trabajo. En muchas regiones del mundo, en comparación con los hombres,

las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y – cuando lo hacen – suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad.

Aunque las mujeres participan más de hace dos décadas en el mercado laboral y su acceso a la educación ha mejorado, los progresos para reducir las brechas de desigualdad en relación con los hombres han sido lentos principalmente en el reparto de las labores del hogar y todo aquello que implique trabajo no remunerado de crianza, cuidado de personas, preparación de alimentos entre otros, lo cual se constituye en un factor determinando en las desigualdades de género (OIT, 2016, Pág. 45)

A la condición de género se vinculan otras condiciones que promueven las diferencias de oportunidades y acceso a recursos entre mujeres y hombres. Entre ellas la condición etaria, discapacidad, pertenencia étnica, entre otras; el origen de las brechas de género en el mundo del trabajo se realiza a través del análisis de la división sexual del trabajo que se presenta en el siguiente apartado.

Para discutir

- ¿Por qué es importante conocer la situación del trabajo y empleo a través de las estadísticas?
- ¿Hay suficiente evidencia para afirmar que las mujeres están en condiciones de desigualdad en cuanto a trabajo y empleo se refiere?



Fotografía: Secretaría Presidencial de la Mujer

“El Gobierno se compromete... a reconocer la igualdad de derechos de la mujer y del hombre en el hogar, el trabajo, en la producción y en la vida social y política y asegurarle las mismas posibilidades que al hombre, en particular el acceso al crédito, la tierra y otros recursos productivos y tecnológicos.” Parte I.B. 11 Y 13 a) Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, Acuerdos de Paz, Guatemala 1996.

División Sexual del Trabajo

Mujeres y hombres asumen roles, trabajos y actividades que se consideran socialmente apropiadas con lo femenino y masculino.

La división de tareas productivas (trabajo) y reproductivas (cuidado) tiene un origen histórico, aunque generalmente se asume como natural que las mujeres y hombres que existan actividades que son idóneas para hombres y para mujeres. Siendo la división sexual del trabajo una construcción cultural, se adapta a lo que las sociedades consideran adecuado para mujeres y hombres, por lo cual es un concepto que evoluciona y es susceptible a ser modificado.

Previo a desarrollar el concepto de división sexual del trabajo es necesario referirse a algunos conceptos que permiten entender el conjunto de elementos que concepto de sexo, género, condición de género y otros conceptos asociados:

Género

ONU Mujeres (2011) define en su glosario que el género se entiende como:

[...] los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, FAO (2018) “es el conjunto de características sociales, culturas, políticas, psicológicas, jurídicas, económicas asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo con el sexo”; es decir las diferencias asignadas de acuerdo con el sexo biológico, hombre o mujer.

En ambos conceptos destacan tres ideas acerca del género, los atributos, las oportunidades y las relaciones que implican un proceso de construcción social para mujeres y hombres que se ponen de manifiesto en los diversos ámbitos de desarrollo, cultural, social, económico, educativo entre otros y determina lo que se espera de un hombre y una mujer. Siguiendo a ONU Mujeres (2011):

En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase,

raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc.

Palabras claves

Tareas productivas

Tareas reproductivas

Género

Roles

Atributos

Sexo

Características físicas

Características biológicas

Proceso de construcción social

Desigualdad

Interseccionalidad

En las ideas anteriores el género es parte de diversos factores socioculturales que deben considerarse simultáneamente cuando se analizan las desigualdades entre mujeres y hombres, es decir en la condición de mujer y hombre puede existir interseccionalidad con otras condiciones como ser indígena, pobre y joven, persona discapacitada, por ejemplo.

manejo, uso y control de los recursos.

Sexo

Es necesario diferenciar el concepto de sexo, que es confundido con el concepto de género; de acuerdo con ONU Mujeres (2011) el sexo biológico “son las características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres” por lo cual el sexo no comprende los comportamientos, actitudes, roles, atributos de mujeres y hombres como lo hace el género.

Condición de género

Por otra parte, la Condición de género, según la FAO (2018):

Refiere diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres por razones sociales y culturales. Estas diferencias se manifiestan por los roles, reproductivo, productivo y de gestión comunitaria, que cada uno desempeña en la sociedad, las responsabilidades, conocimiento local, necesidades, prioridades relacionadas con el acceso,

Roles de género

Los roles de género que son asignados a hombres y mujeres determinan diferencias en cuanto al acceso a oportunidades, la autonomía en la toma de decisiones y el desarrollo pleno entre otros, asimismo FAO (2018) agrega que existe una distinción entre la condición femenina o masculina:

Femenina: Comprende características que social, cultural e históricamente, son impuestas por la sociedad en su conjunto y que son atribuidas a mujeres, las que están llamadas a cumplir con la reproducción biológica y los roles sociales determinados. Es el conjunto de circunstancias, cualidades y características esenciales que definen a la mujer como ser social y cultural genérico. La mujer es educada para dar todo, para renunciar a lo que quiere en pro del otro.

Sensible	Femenino	Masculino	Trabajador
Cuidadora			Responsable
Amable			Inteligente
Trabajadora			Valiente
Sonriente			Independiente
Inteligente			Decidido
Paciente			Agresivo
Responsable			Activo

Características más nombradas para definir la condición femenina y masculina en dinámicas participativas hechas con personal del MINTRAB.

Masculina: Comprende características que social, cultural e históricamente, son impuestas por la sociedad en su conjunto y que son atribuidas a hombres, llamados a cumplir con un rol jerárquico y el dominio político y económico determinado. Ser hombre, significa ser para sí. La condición masculina reúne una gran cantidad de atributos más valorados de las sociedades.

En ambas condiciones resalta que son las sociedades en un momento determinado las que definen lo que significa ser un hombre o mujer por lo cual es una condición que va más allá de la voluntad de las personas, se trata de una condición histórica.

Los roles son decisivos para la condición de género, por lo que es necesario establecer cuáles son los roles productivos y reproductivos asignados a mujeres y hombres para que los desarrollen en sociedad, entre ellos la se pueden enumerar al menos tres, siguiendo a FAO (2018):

Rol productivo: Abarcan todas las tareas que contribuyen económicamente al hogar y a la comunidad, por ejemplo, cultivos y cría de ganado, fabricación de artesanías, empleo remunerado, transformación de materias primas, la producción de bienes y servicios para el autoconsumo y/o la comercialización.

Empleo remunerado, producción de bienes y servicios

Rol Reproductivo: Es el conjunto de actividades que comprende el cuidado y el mantenimiento del hogar, incluyendo gestar y dar a luz, criar y educar los hijos, la atención a la salud, la preparación de los alimentos, la recolección de agua y leña, la compra de provisiones, los quehaceres domésticos y el cuidado de la familia. Estas actividades, desde los enfoques tradicionales, se consideran no económicas, generalmente no tienen una compensación monetaria y por lo general se excluyen de las cuentas nacionales de ingresos.

Cuidado, mantenimiento del hogar, crianza

Los roles de género y las actividades se asumen de acuerdo con la condición femenina y masculina, es decir son asignados socialmente considerando lo que es adecuado para mujeres y hombres correspondiendo a sus “capacidades naturales”. El tiempo, esfuerzo, y reconocimiento que implican los roles para los hombres y

Rol Comunitario: Incluyen la organización colectiva de eventos sociales y servicios: ceremonias y celebraciones, actividades para el mejoramiento de la comunidad, participación en grupos y organizaciones, en actividades de la política local y de otra índole. Este tipo de trabajo no es considerado en los análisis económicos de las comunidades. Sin embargo, implica una considerable cantidad de tiempo voluntario y es importante para el desarrollo cultural y espiritual de las comunidades siendo además un vehículo para la organización de la comunidad y su autodeterminación.

Mejoramiento de la comunidad, tiempo voluntario

mujeres, genera diferencias importantes a lo cual se le conoce como división sexual del trabajo, según ONU Mujeres (2011), esta se entiende por:

[...] los diferentes roles de trabajo intelectual y material entre hombres y mujeres,

determinados por las leyes, normas y reglas vigentes en una sociedad, se trata de la atribución diferencial que se hace convencionalmente de las capacidades y destrezas a hombres y mujeres y consecuentemente, a la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social.

La división sexual del trabajo implica la atribución de destrezas, capacidades, ámbitos naturales de hombres y mujeres, asimismo del reconocimiento y valor a las tareas asignadas. Algo importante de resaltar es que la división sexual del trabajo es particular para cada cultura y época, siendo flexible y se puede adaptar a las condiciones diversas del hogar, de los recursos naturales, de los efectos de la educación, y otras causas.

Aunque la división sexual de trabajo es considerada en sociedades y culturas como una asignación de roles, tareas y actividades “naturales” para hombres y mujeres esta división consiste en una construcción histórica cultural por lo cual es susceptible de ser modificada y

replanteada en función de las aspiraciones sociales. (CEPAL, 2011)

La división sexual del trabajo plantea un problema para la equidad entre mujeres y hombres, siguiendo a Comisión Económica para América Latina CEPAL (2011) “el problema radica en que esta división establece relaciones jerárquicas de poder” siendo las mujeres asignadas naturalmente a tareas sin visibilidad ni reconocimiento social como lo es el trabajo doméstico, en tanto que los hombres son asignados como proveedores por lo cual son remunerados y reconocidos socialmente por dicho rol. Esta diferenciación y desvalorización del trabajo femenino, se traslada al ámbito público y del mercado laboral en el que las mujeres ocupan, en su mayoría, los empleos más precarios y peor remunerados. La desigualdad generada por asignación, exigencia y obligatoriedad social de las mujeres a participar en el trabajo doméstico, particularmente de cuidado explica en gran medida las limitaciones y ausencia de las mujeres en la política y en la toma de decisiones en general como se presenta en el siguiente diagrama:

División sexual del trabajo

Atribución de destrezas y capacidades

Ámbitos naturales de los sexos

Particular para cada cultura

Construcción histórica

Asignación, exigencia y

Obligatoriedad social

Susceptible a ser modificada

Relaciones jerárquicas de poder

Reconocimiento del

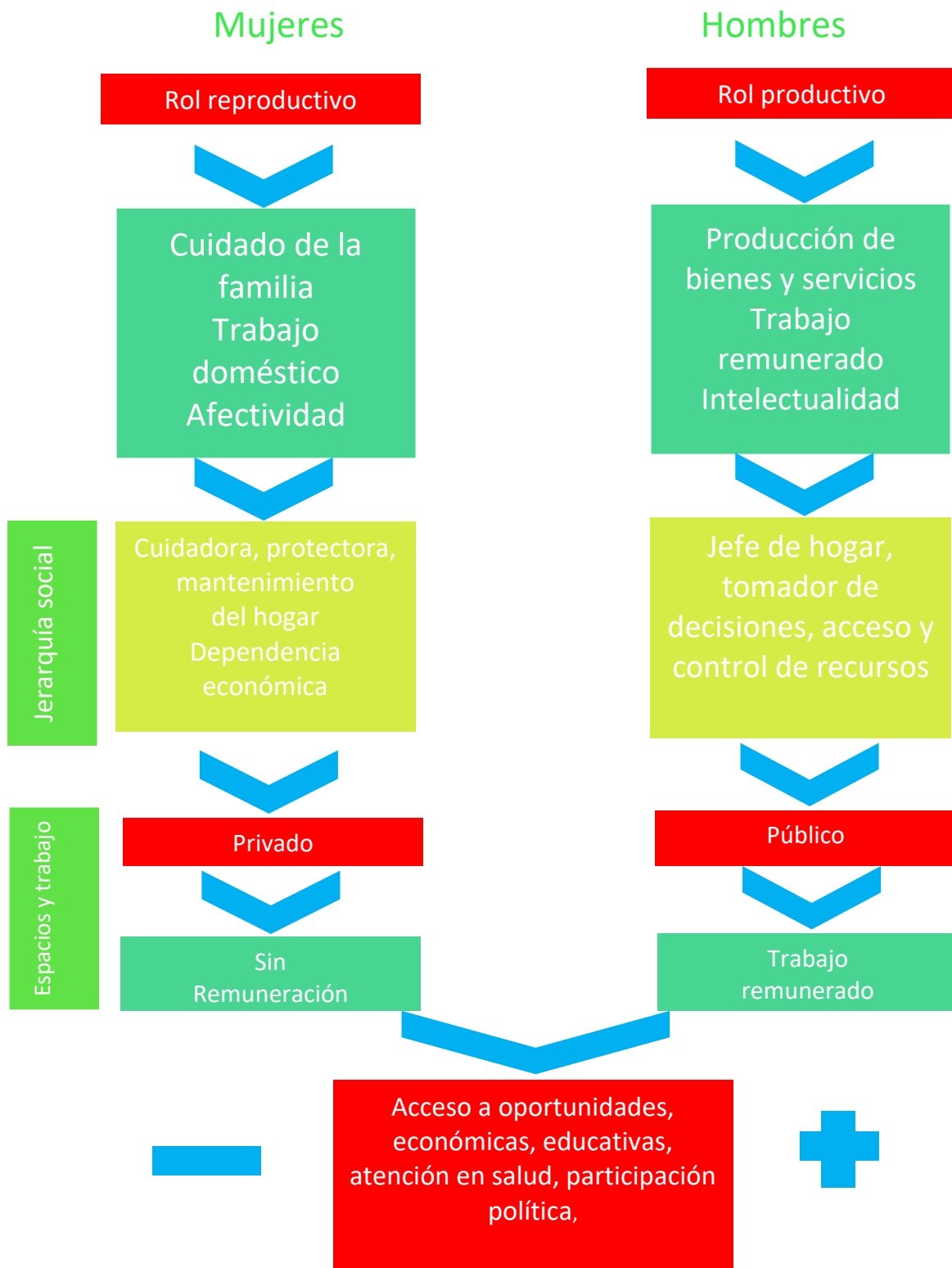
Trabajo masculino

Invisibilización del

Trabajo femenino

Desigualdad

División sexual del trabajo



La División Sexual del Trabajo implica el desarrollo de lo que se conoce como la doble y triple jornada de trabajo para las mujeres, es decir el mantenimiento del trabajo sin remuneración en el hogar, la obtención de ingresos a través de una jornada de trabajo remunerado y la participación en actividades comunitarias; a diferencia de las mujeres los hombres se dedican con mayor exclusividad a un solo rol, el productivo siendo remunerados para corresponder al rol de proveedor, con menor exigencia social participan escasamente en el trabajo no remunerado del hogar y actividades comunitarias.

Esta división y roles priorizados, genera diferencias sensibles entre las

oportunidades, acceso y control de recursos, participación de las mujeres y hombres en la política, toma de decisiones, educación, entre otros, por lo tanto, desigualdades que inciden en el ejercicio de derechos, calidad de vida y bienestar a lo cual se le conoce como Brecha de Género, concepto abordado anteriormente.

Las Brechas de género pueden existir en muchos ámbitos, como las que el Foro Económico Mundial analiza para calcular su Índice de Brecha de Género en los países: Brecha de participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político. (ONU Mujeres, 2011, Pág. 46)

Para discutir

- ¿Existen ventajas significativas para los hombres en cuanto al desarrollo del rol reproductivo?
- ¿El trabajo que las mujeres realizan remunerado o no recibe menor reconocimiento que el que realizan los hombres?
- ¿La asignación de roles, atributos y “ámbitos naturales” de la división sexual del trabajo para mujeres y hombres genera desigualdad en el acceso a oportunidades, servicios y otros?



Fotografía: Secretaría Presidencial de la Mujer

“Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.” Artículo 7, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, Número 156.

Medidas para equiparar las brechas de género en el trabajo

Las medidas positivas deben concretarse en abordajes, acciones, productos y servicios que permitan alcanzar la equidad.

Desde la perspectiva de los derechos humanos, es importante resaltar el vínculo del trabajo y el desarrollo humano en el cual el concepto de trabajo es más amplio que el de empleo; como se anotó anteriormente el trabajo remunerado o sin remuneración indudablemente contribuye a la dignidad humana y la seguridad económica, sin embargo no se consideran importantes algunos trabajos que tienen implicaciones para el desarrollo humano, como el trabajo de cuidados, doméstico, el trabajo voluntario y en la comunidad por mencionar algunos que realizan principalmente las mujeres. Por lo cual es importante anotar que:

El vínculo entre el trabajo y el desarrollo humano es sinérgico. El trabajo propicia el desarrollo humano, ya que proporciona ingresos y medios de vida, reduce la pobreza y permite un crecimiento equitativo, a su vez

el desarrollo aumenta el capital humano y amplía las oportunidades. (PNUD, 2015, Pág. 3)

Bajo esta consideración, las brechas de género entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo afectan profundamente el desarrollo humano de las mujeres limitándoles directamente en el acceso a servicios de salud, educación, desarrollo de capacidades, participación social y política, reducción de pobreza de más de la mitad de la población. Estas implicaciones son más sensibles en las mujeres rurales como se evidenció en el apartado anterior, en donde se concentra la mayor proporción de mujeres indígenas, en las cuales se suman diversas vulnerabilidades: la condición de mujer, la ruralidad, la pertenencia a pueblo.

Citando a la Coordinadora Residente del Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala y Representante Residente del Programa de Naciones Unidas para

el Desarrollo, Valerie Julliard durante el año 2016, en la presentación del Informe final de cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio del Estado de Guatemala “los resultados evidencian brechas profundas en el desarrollo, reflejo de los esquemas de poder, exclusión y discriminación, principalmente de las mujeres y a los pueblos indígenas” (PNUD, 2016). Lo anterior hace referencia a los resultados del Informe en mención en los cuales se denota que las mujeres indígenas rurales son las más excluidas del desarrollo.

Al respecto de las desigualdades en el trabajo y participación en el mercado laboral, que existen entre mujeres y hombres es importante referir el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW que define el concepto de discriminación:

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer,

independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (Organización de las Naciones Unidas, 1979)

En el marco nacional la Ley para la Dignificación y Promoción Integral de la Mujer define la misma manera en su artículo 3 la “Discriminación contra la Mujer”:

Para los efectos de esta ley, se entiende como discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, etnia, edad y religión, entre otros, que tenga por objeto o dé como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos sociales e individuales consignados en la Constitución Política de la República y otras leyes, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, laboral,

económica, ecológica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

En el marco de la definición de discriminación anotada en la CEDAW y por la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, la desigualdad y distinción que existe en el ámbito del trabajo entre hombres y mujeres descrita ampliamente, que menoscaba el goce de los derechos fundamentales se manifiesta a través de:

- Diferencia de salario que perciben las mujeres por igual trabajo que los hombres (denota distinción entre mujeres y hombres, perjudicando a las mujeres)
- Doble y triple jornada de trabajo, que reduce sus oportunidades de empleo de calificación y promoción y la falta de protección social (por ejemplo: la responsabilidad unilateral de asumir las responsabilidades familiares y el trabajo doméstico);
- Trabajos infravalorados como falto de “calificación” (tareas estigmatizadas como actividades típicamente femeninas como por ejemplo el caso de las

operarias de la confección en las empresas de maquila)

- En el desempeño de su trabajo, en muchas ocasiones es objeto de acoso sexual que dificulta su desempeño y afecta sus condiciones emocionales y psicológicas y en la mayoría de los casos provoca inseguridad para preservar su empleo.

(Jovel & Morales, 2008, pág. 10)

Para erradicar la discriminación contra las mujeres, especialmente en el ámbito de trabajo, Guatemala ha ratificado convenciones que enmarcan específicamente los derechos de las mujeres y reiteran la necesidad implementar medidas para la reducción de las brechas de desigualdad en el trabajo. En la normativa nacional se encuentra una serie de instrumentos que, en concordancia con el marco internacional de derechos, establecen la obligatoriedad y el compromiso del Estado para garantizar el desarrollo humano, el trabajo y la eliminación de la discriminación, como se resumen a continuación:

Marco normativo y político, nacional e internacional de derechos humanos de las mujeres y trabajo

Internacional

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW- Artículo 1, Artículo 11

Plataforma de Acción de Beijing, Esfera la Mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones.

Agenda internacional de Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS-

ODS 1 Fin de la pobreza
ODS 5 Igualdad de género
ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico
ODS 10 Reducción de desigualdades

Convenio No.100 Igualdad de remuneración.

Convenio No.111 Discriminación en materia de empleo y ocupación.

Convenio No. 156 Los Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

Nacional

Constitución Política de la República de Guatemala

Artículo 4. Libertad e igualdad

Artículo 52. Maternidad

Artículo 71. Derecho a la educación

Artículo 100. Seguridad Social

Artículo 101. Derecho al Trabajo

Artículo 102. Derechos sociales

Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales

Acuerdos de Paz

Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria

Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas

Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer.

Artículo 12. Mecanismos en la esfera del trabajo

Ley de Desarrollo Social.

Artículo 16. Sectores de especial atención

Artículo 20. Creación de fuentes de trabajo

Código de Trabajo

Artículo 147. Protección Especial

Artículo 148. Prohibiciones al empleador

Artículo 152. Derechos de la madre trabajadora

Artículo 153. Derecho de la lactancia

Artículo 154. Salario a percibir durante licencia

Convenio No. 45, Trabajo subterráneo (mujeres).

Convenio No.89 Trabajo nocturno de las Mujeres.

Convenio No.103 Protección de la Maternidad.

Convenio No. 169 de los Pueblos Indígenas y Tribales

Artículo 155. Local para hijos menores de 3 años

Plan Nacional de Desarrollo Ka'tun

Eje Bienestar para la Gente

Eje Riqueza para todos y todas

Política Nacional de Empleo y Digno 2017-2032

Acción prioritaria 13

Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y PEO 2008-2023.

Eje 1 Desarrollo Económico y Productivo con Equidad, Eje 9. Equidad laboral

Desde los enfoques tradicionales solo el trabajo remunerado se considera una actividad económica que produce bienes y servicios, y su aporte a la economía se registra en las cuentas nacionales, sin embargo, el trabajo no remunerado (TNR), también produce bienes y servicios para el hogar y comunidad, pero estos no se visibilizan y reconocen.

El reconocimiento y visibilización del TNR, que asumen principalmente las mujeres en el hogar y la comunidad, y su distribución equitativa entre mujeres y hombres es una medida necesaria para reducir las brechas de desigualdad; el Estado de Guatemala ha reconocido un marco legal amplio en donde asume compromisos en dicho sentido por lo cual son necesarias medidas para su cumplimiento.

Marco internacional y nacional del trabajo no remunerado

(para su visibilización, reconocimiento y distribución equitativa entre sexos)

1

Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), recomendación general No. 17: relacionada con la medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado y su reconocimiento en el producto interno bruto PIB.

2

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing* Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.

3

Consenso De Brasília, Brasil (2010), Conquistar una mayor autonomía económica e igualdad en la esfera laboral.

4

Objetivos de Desarrollo Sostenible, objetivo 5, inciso 5.4

5

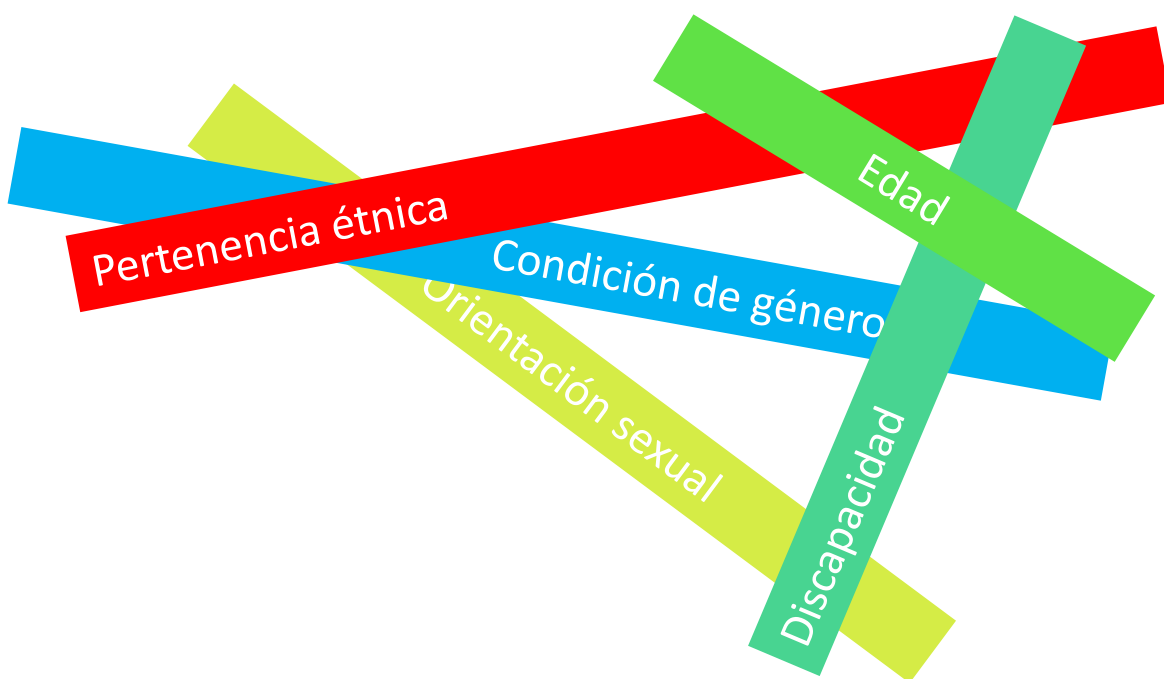
La Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres –PNPDIM- y Plan de Equidad de Oportunidades –PEO- 2008-2023, Eje De Mecanismos Institucionales, 5. Asegurar el reconocimiento y cuantificación de los aportes del trabajo productivo y reproductivo de las mujeres a la economía nacional.

La aplicación del marco político y normativo de derechos de las mujeres trabajadoras debe ser orientada desde un enfoque interseccional, considerando como interactúan las diversas discriminaciones que pueden surgir por la condición de género, pertenecía a pueblo, edad, discapacidad, diversidad sexual entre otros, lo cual implica:

- Ubicar a las personas en el centro de las distintas desigualdades y discriminaciones.
- Hay que considerar que las desigualdades y discriminaciones actúan simultáneamente.
- La necesidad de realizar intervenciones e implementación de marcos normativos y de política pública que consideren todas las discriminaciones simultáneas y no las aborden por separado, lo que puede crear efectos contradictorios. (Barbera, 2016, pág. 113).

Lo anterior se traduce en la necesidad de desarrollar prácticas, intervenciones y medidas y acciones afirmativas para el abordaje sensibilizado de las mujeres trabajadoras en su amplio sentido, remuneradas y sin remuneración que considere las diversas condiciones que pueden generar discriminación como las citadas anteriormente.

Enfoque de interseccionalidad



A la consideración de como interactúan las diversas discriminaciones que pueden surgir por la condición de género, pertenecía a pueblo, edad, discapacidad, condición social, económica entre otros, se le denomina enfoque de interseccionalidad

Para discutir

- ¿Cuáles son los retos más importantes para que se implementen medidas para la equidad entre mujeres y hombres en el ámbito de trabajo?
- ¿Qué es necesario hacer desde las instituciones y mecanismos que trabajan para la protección de los derechos laborales para propiciar el acceso a oportunidades de las mujeres trabajadoras?
- Si diversas condiciones coinciden (se intersectan) en una sola persona como: pertenecer a un pueblo indígena, enfrentar discapacidad, ser mujer, ser joven o adulto mayor, ¿se reducen las oportunidades de acceso a un trabajo decente?



Fotografía: Secretaría Presidencial de la Mujer

Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país. Agenda de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), ODS No.5 Igualdad de Género, metas 5.4.

Metodología para desarrollo del contenido

El trabajo como un derecho humano

Objetivo

Propiciar el reconocimiento del trabajo como derecho humano y las condiciones interdependientes con otros derechos humanos.



Fotografía: Municipalidad de Guatemala
Taller con inspectores e inspectoras de diversos departamentos,
Inspección General de Trabajo y Sección de la Mujer Trabajadora

Descripción

Lectura de una historia y reflexión sobre la realidad del derecho al trabajo como un derecho humano.

Desarrollo

- Se iniciará la dinámica pidiendo que uno o dos participantes comenten sobre su situación actual de trabajo y empleo. Si es necesario puede hacer preguntas como, ¿Tiene un empleo con estabilidad laboral?, ¿Tiene un ingreso superior al salario mínimo?, ¿Ha estado temporadas sin empleo?, ¿Realiza trabajo no remunerado en su hogar o comunidad? El objetivo es

presentar que existe diversidad de realidades en cuanto al ejercicio del derecho al trabajo.

- Seguidamente solicitar que los participantes se coloquen en círculo para dar lectura a una historia, leyendo cada uno un párrafo hasta finalizar la historia.
- Finalizada la historia, realizar las siguientes preguntas:
 - **¿Qué impedía que el personaje de la historia se desarrollara plenamente como persona trabajadora?**
 - **¿Cómo afectaba la vida y condiciones del personaje la falta de trabajo decente para el ejercicio de otros derechos humanos?**
 - **¿En qué aspectos concretos se identifica con la historia? ¿Desempleo, discapacidad, migración, otros?**
- Orientar la reflexión sobre el ejercicio de los derechos humanos es especial el derecho a un trabajo decente.

Recursos

- Historia impresa en letra legible.
- Preguntas impresas para orientar la reflexión

La Entrevista

Por **José Joaquín López** adaptada por Mirza Cumez

<https://anecdotalario.net/la-entrevista/>

Karina López, una mujer simpática de menos de treinta años, lleva seis meses sin empleo. Todos los lunes y los jueves revisa minuciosamente los clasificados de la prensa para seleccionar algunas ofertas, ir a dejar currículums y esperar. Casi todas las semanas ha tenido entrevistas. Siempre le dicen que la llamarán si logra pasar la revisión. En ocasiones la llaman para hacer una segunda prueba. Quedan de llamarla, pero igual, no llaman. Un día lee un anuncio y decide llamar. La atiende la señorita Lupita, le hace algunas preguntas, entre ellas: ¿Qué edad tiene?, ¿Tiene hijos?, ¿Cuál es su contextura física? Le dan cita para una entrevista por la tarde.

El anuncio dice que el trabajo es de media jornada y que es de trabajos de oficina. No piden más que sexto primaria, lo que a Karina le va bien porque no terminó el bachillerato. El anuncio ya lo había visto en otras ocasiones, pero siempre le pareció que no era algo real, que debía haber trampa. Pero como nadie la ha llamado para contratarla, pues no tiene nada que perder, piensa, mientras se arregla para la entrevista.

Cuando no está buscando empleo, Karina se las arregla como puede. Hace comida y se sube a los buses a venderlos. Cocina, limpia, lava, plancha y hace mandados a sus familiares. Hace limpieza en la iglesia a donde va los domingos. Con esos y otros mil oficios consigue pagarse la comida y la habitación en donde vive. Muchas veces come en los comedores públicos porque la plata no le rinde.

Karina vino de Quetzaltenango, su pueblo natal, a la capital al cumplir los 18 años. Pensó que lograría conseguir un empleo y tal vez conocer el amor, debía ayudar a su familia que se quedó en Quetzaltenango por lo que debía esforzarse. Siempre ha trabajado duro, pero, aun así, apenas logra sustentarse. A los 23 años se puso a vivir con un muchacho que trabajaba en una maquila. Fue feliz, aunque algunas veces los celos y palabras de él la hacían llorar. A los dos años el desapareció de un día para otro. Lo buscó por todos lados, y al fin, después de un mes de búsqueda, lo halló viviendo con otra mujer. Él solo le dijo que su forma particular de hablar lo colmó y que se enamoró de alguien más, y es que Karina tenía problemas de habla, algunas veces fallaba en completar las palabras con facilidad. Así había nacido le dijo el doctor.

A pesar de esa mala experiencia, Karina se guía siendo trabajadora y agradable. Se enfrentó a algunas situaciones de acoso sexual por hombres que pensaban que por su juventud, discapacidad y necesidad de empleo podrían obligarla a favores sexuales, inmediatamente se alejaba, pero nunca denunció, tenía miedo y desconocía si valía o no la pena denunciar, no tenía tiempo ni recursos para hacerlo tampoco. Pensaba que con alejarse todo se solucionaría. Lo que le molestaba era estar siempre en la incertidumbre de no tener un empleo fijo, de tener un salario. Por eso irá a la entrevista con la señorita Lupita, que se escuchaba amable por el teléfono.

Al llegar al lugar indicado pregunta por la señorita Lupita. Una muchacha, que no es Lupita, pero que tampoco le dice su nombre, le pregunta si va a la entrevista y la hace pasar. Es en el tercer nivel, al llegar al tercer nivel un hombre sudoroso, le indica que entre al salón. Karina pregunta por Lupita, pero el hombre le dice que entre, que ahí será la entrevista, que no se preocupe por la señorita Lupita.

Karina ve que hay solo mujeres en el salón, todas de diverso aspecto. El hombre que las recibe les pregunta, ¿cuántas necesitan el empleo? a lo cual todas responde levantando la mano. Karina se pone nerviosa, todas las mujeres presentes se ven decididas y como ella muy interesada en quedarse con el empleo. El hombre les dice que hay empleo para todas, que todas las que estén dispuestas pueden quedarse pero que deben firmar antes un permiso para hacerle una serie de pruebas, escritas, orales, médicas y una sesión de fotografías. Si consienten en hacer las pruebas obtendrán Q. 500.00 por su tiempo y les llamarán para avisarles cuando inician formalmente. Advierte que quien no esté dispuesta puede retirarse en el momento.

No sabe que pensar, Karina solo piensa es demasiado bueno para ser verdad; una mujer adulta se levanta y sale casi corriendo, el resto, en su mayoría jóvenes se quedan. Karina firma el permiso y espera su turno para ser llamada a las pruebas, le preocupa la prueba oral y que noten su dificultad de hablar, no quiere que la descarten ya que realmente necesita el empleo. Todas las que son llamadas a la prueba no regresan, se pregunta dónde estarán.

Finalmente llega su turno, nerviosa se acerca y se encuentra con una serie de personas, todos hombres que la observan de pies a cabeza le piden que diga su nombre y que cuente que tanto necesita el empleo y sus anteriores experiencias. Karina se pone nerviosa, el habla no le fluye, pero hace un esfuerzo y lo logra. Luego le piden que pase a la sesión de fotografía, ahí solo estaba un fotógrafo y ella; él le pide que se relaje que sonría y luego le pide que muestre más su cuerpo, Karina se espanta con solo la propuesta, se preocupa porque está sola, sale de la sala y al retirarse le indican que por no haber realizado la sesión no obtendrá los Q.500.00. No le importa, en realidad está feliz de poder irse; una entrevista más, otra semana más que seguirá buscando empleo pero al menos está a salvo.

Atributos de género

Objetivo

Reflexionar sobre las características y atributos asignados a mujeres y hombres a partir de la construcción social del género y las implicaciones que tienen en el desarrollo humano de los mismos.



Fotografía: Sección de la Mujer Trabajadora
Taller con personal de diversas direcciones
y unidades del MINTRAB

Descripción

Asignar características y atributos a la figura de hombre y mujer, dibujada por los participantes para reflexionar sobre la construcción social del género.

Desarrollo

- Solicitar a los participantes se dividan en dos grupos de igual número de participantes, preferiblemente menor de 10 personas y con la participación de mujeres y hombres.
- Brindar los materiales necesarios para dibujar una silueta humana de mujer y hombres agregándole todas las características que consideren necesarias y escribiendo alrededor de la misma los atributos. Indicar el tiempo disponible para realizar la actividad y que es necesario que todos participen opinando.
- Invitar a los grupos a que expongan la experiencia de la actividad, seguidamente pedirles que observen las coincidencias y diferencias en los

atributos y características a la figura de hombre y mujer. Orientar la discusión realizando las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la principal diferencia entre los atributos asignados a hombres y mujeres?
- ¿De dónde surgen las ideas de lo que se considera adecuado y se espera de hombres y mujeres?
- ¿Las diferencias que existen generan desigualdades en oportunidades para mujeres y hombres?

Recursos

- 1 papelógrafo por grupo
- 1 marcador por grupo
- Maskin tape

División sexual del trabajo

Objetivo

Establecer la relación entre los atributos asignados a mujeres y hombres y la asociación a roles, capacidades, habilidades y a su vez actividades y trabajos que se consideran “naturales” o adecuadas de mujeres y hombres.



Fotografía: Sección de la Mujer Trabajadora
Taller con personal de la sección Mujer Trabajadora

Descripción

Ordenar de acuerdo con el consenso de los grupos una serie de palabras relacionadas con características de hombres y mujeres, así como actividades y trabajos

Desarrollo

- Solicitar que se organizan grupos con igual número de participantes brindando un papelógrafo, maskin tape y una serie de palabras para cada grupo.

Inteligencia
Paciencia
Agresividad
Cocinar
Cuidar personas

Cuidar niños
Administrar presupuesto
Tomar decisiones
Habilidad manual
Trabajo social
Administración de empresas
Ingeniería

- Hay que indicar que el grupo debe decidir en consenso la forma más lógica para ordenar las palabras, debido a que no hay resultados correctos o incorrectos, cada grupo define el orden que le dará.
- Los grupos deben colocar los papelógrafos con la serie de palabras ordenadas en un lugar visible para que puedan observar los diversos resultados. Pedir a cada grupo que comente sobre la actividad.
- Orientar a la reflexión sobre la asociación que se hace de atributos, roles, capacidades y actividades a hombres y mujeres, con las siguientes preguntas:
 - ¿Hay una relación de los atributos que se le asignan a hombres y mujeres con los roles y actividades que tradicionalmente se espera que desarrollen?
 - ¿Cuáles son los atributos y por lo tanto tareas para los que se cree que una mujer es más apta?
 - ¿Existe diferencia entre las tareas para las que consideramos más apto a un hombre y a una mujer?

Recursos

- 1 papelógrafo por grupo
- 1 marcador por grupo
- Maskin tape

Brechas de género e interseccionalidad

Objetivo

Evidenciar las brechas de género y las diversas vulnerabilidades que limitan en el acceso a oportunidades.



Fotografía: Sección de la Mujer Trabajadora
Taller con inspectores de diversos departamentos,
Inspección General de Trabajo y sección de Mujer Trabajadora

Descripción

Establecer a los participantes en diferentes posiciones a partir de la condición de género y vulnerabilidades.

Desarrollo

- Solicitar que todos los participantes formen una fila horizontal dejando espacio atrás y delante de los mismos. Pueden realizarse con maskin tape una línea horizontal con el fin de establecer el punto en el que debe establecerse la fila.
- Hay que indicar que los participantes deben estar atentos a las instrucciones brindadas dando los pasos para adelante o atrás conforme se indique de acuerdo con las siguientes instrucciones:
 - Dos pasos al frente si tienes un título profesional
 - Un paso atrás si tienes más de 40 años

- Dos pasos al frente si tienes un empleo o ingreso
- Dos pasos atrás si has migrado por motivo de trabajo
- Un paso al frente si tienes seguridad social
- Dos pasos atrás si has sentido que tu condición de mujer u hombre ha sido decisiva para optar a un empleo
- Dos pasos al frente si tienes posibilidad para continuar estudios, formación o capacitación
- Un paso atrás si le dedicas más de 3 horas diarias a responsabilidades familiares de cuidado, preparación de alimentos u otros relacionados
- Un paso al frente si tienes tiempo y recursos para la recreación, deporte o pasatiempos
- Dos pasos atrás si consideras que tu pueblo de pertenencia ha sido motivo de discriminación
- Dos pasos atrás si las oportunidades de empleo se reducen por alguna condición física
- Al finalizar de brindar las instrucciones pedir a los participantes que observen las diferentes posiciones quedaron y realizar las siguientes preguntas:
 - ¿Qué significan las diferentes posiciones en la que cada participante se sitúa?
 - ¿Quiénes tiene más desventajas en acceso a oportunidades?
 - ¿Cuáles son las medidas que se deben realizar para que exista igualdad y equidad en acceso a oportunidades?
- Como cierre de la actividad invitar a los presentes a discutir el término brecha de género, interseccionalidad.

Recursos

- Instrucciones impresas

Infografía No.1 Trabajo un derecho humano

TRABAJO UN DERECHO HUMANO



Todas las personas sin distinción de género, pertenencia étnica, edad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición, tienen derecho al trabajo.



TRABAJO REMUNERADO¹
(TR, EMPLEO)

TRABAJO NO REMUNERADO²
(TNR)

Disponibilidad³
Servicios para identificar y acceder al empleo

Accesibilidad
Sin discriminación
Accesibilidad física
Acceso a información

Aceptabilidad y calidad
Aceptar libremente el empleo
Condiciones laborales justas y seguras
Organización sindical

PRODUCCIÓN DE BIENES O SERVICIOS



SATISFACCIÓN DE NECESIDADES



MEDIO DE SUTENTO



DESARROLLO DE CAPACIDADES



Reconocimiento

El trabajo no remunerado produce bienes y servicios importantes en el hogar y la comunidad.

Visibilización

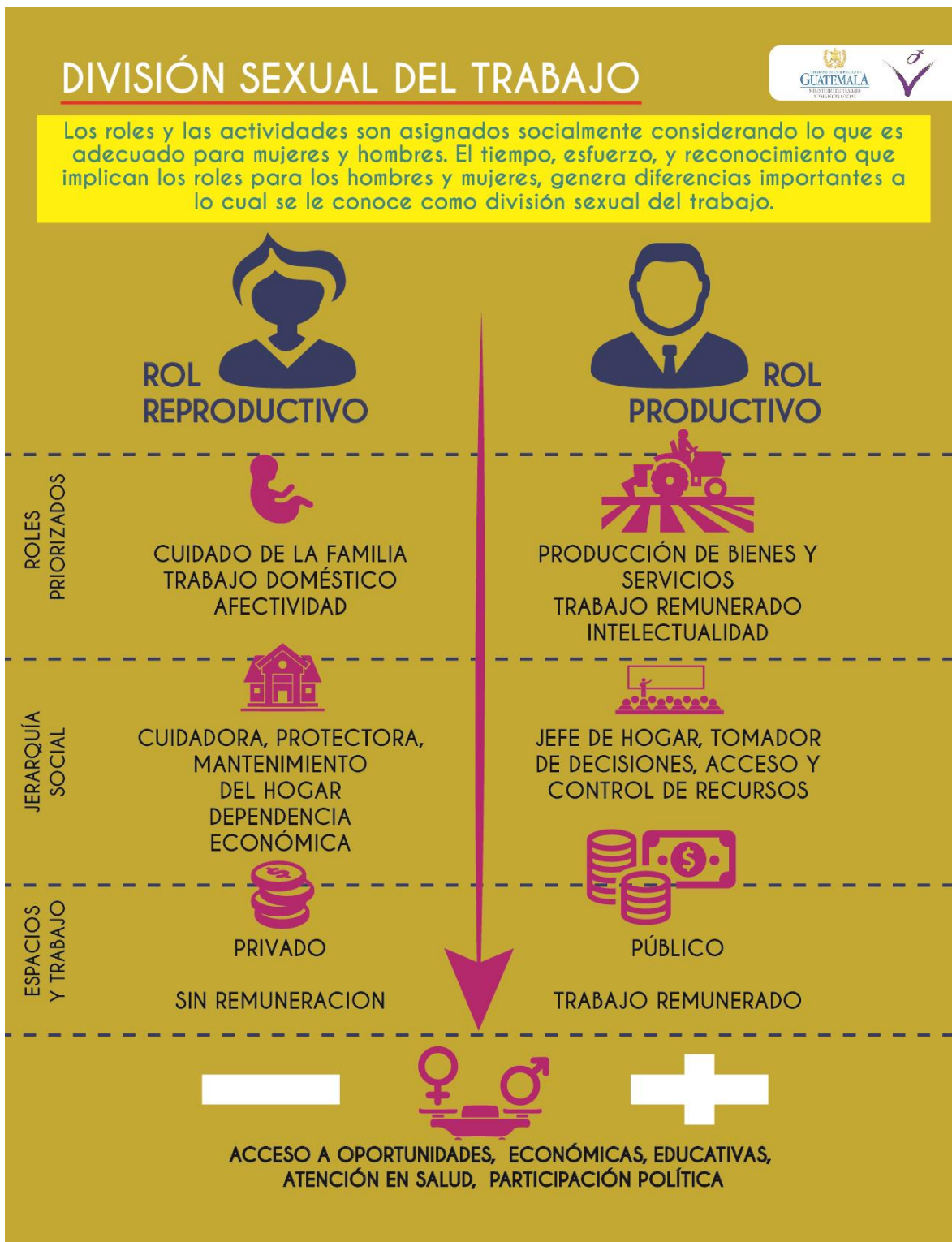
Es necesario que el TNR sea considerado una actividad económica y su contribución se registre en las cuentas nacionales.

Distribución equitativa

Las mujeres asumen hasta el 88%⁴ del trabajo no remunerado mientras que los hombres solo el 12%, lo cual tiene un impacto en la salud, posibilidades de formación profesional y autonomía económica de las mujeres.

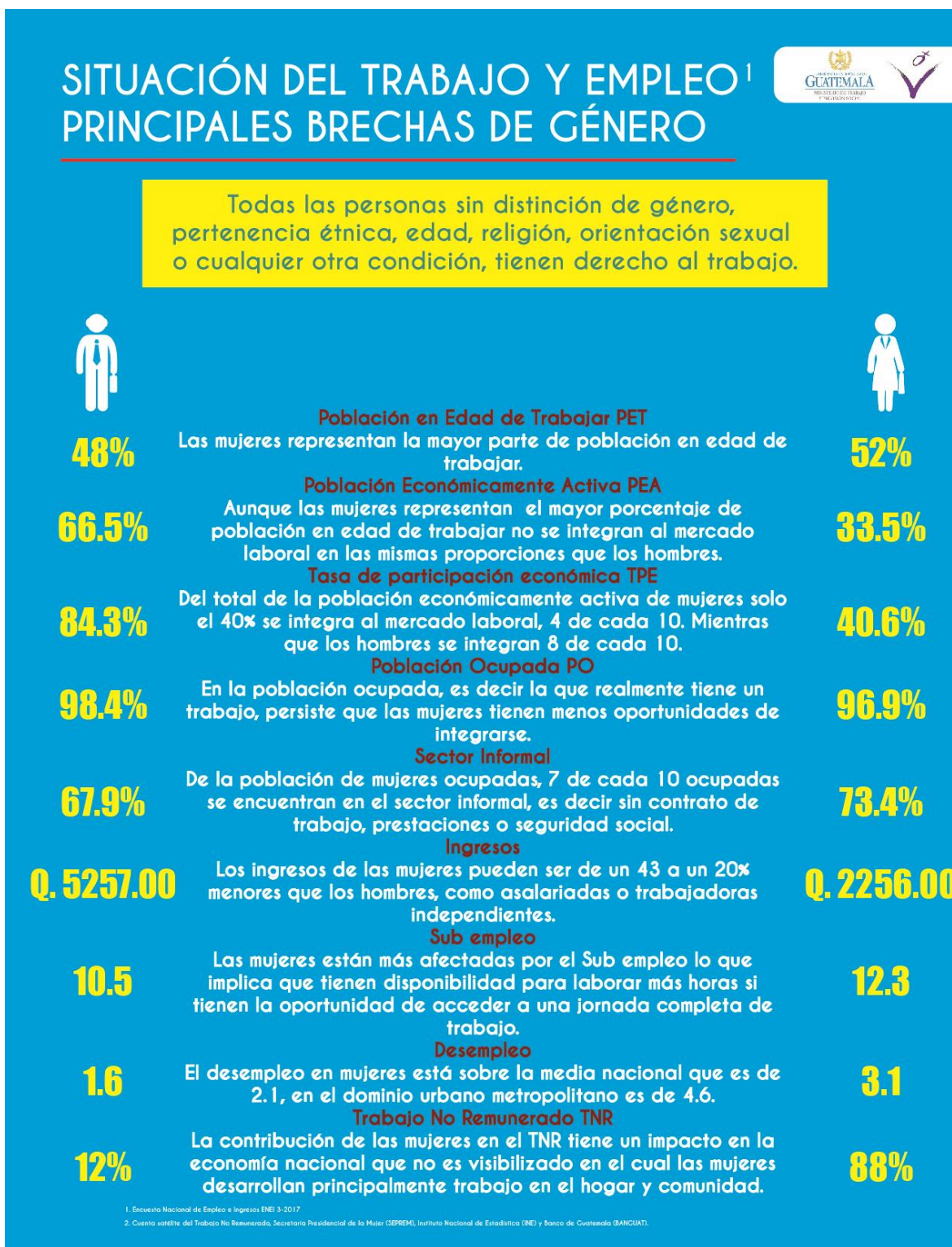
Infografía No.2

División sexual del trabajo



Infografía No.3

Situación del trabajo y empleo, principales brechas de género



Bibliografía

1. Barbera, M. C. (2016). *Interseccionalidad, un "Concepto Viajero": Orígenes, desarrollo e implementación en la Unión Europea*. España: Interdisciplina.
2. Instituto Nacional de Estadística [INE]. (2014). *Encuesta Nacional de Condiciones de Vida*. Guatemala: Institucional.
3. Instituto Nacional de Estadística [INE]. (2017). *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos [ENEI 1-2017]*. Guatemala: Institucional.
4. Instituto Nacional de Estadística [INE]. (2017). *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos [ENEI 3-2017]*. Guatemala: Institucional.
5. Jovel, R., & Morales, L. (2008). *Marco Teórico y Referencial*. Guatemala: Departamento de Promoción y Divulgación de la Mujer Trabajadora.
6. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2018). *Plan Estratégico Institucional 2018-2022*. Guatemala: Institucional.
7. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [OACNUDH]. (2008). *Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Guatemala: Institucional.
8. Organización de las Naciones Unidas. (1979). Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW]. Institucional.
9. Organización de las Naciones Unidas para la alimentación y la agricultura [FAO]. (2018). *Reducir la pobreza rural*. Obtenido de Las mujeres en la agricultura: <http://www.fao.org/reduce-rural-poverty/our-work/las-mujeres-en-la-agricultura/es/>
10. Organización Internacional de Trabajo [OIT]. (2016). *Las mujeres en el trabajo: Tendencias 2016*. Ginebra: Institucional.

11. Organización Internacional de Trabajo [OIT]. (2018). *Tesaurus de la OIT*. Recuperado el 13 de octubre de 2018, de <http://ilo.multites.net/defaultes.asp>
12. PNUD. (11 de enero de 2016). *Programa de las Naciones para el Desarrollo*. Recuperado el 14 de octubre de 2018, de Informe Final de cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio: <http://www.gt.undp.org/content/guatemala/es/home/presscenter/articles/2016/01/11/informe-final-de-cumplimiento-de-los-objetivos-de-desarrollo-del-milenio.html>
13. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2015). *Informe sobre Desarrollo Humano: El trabajo al servicio del desarrollo*. Washington, Estados Unidos: Communications Development Incorporated.
14. Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2018). *Red Desc*. Recuperado el 12 de Diciembre de 2018, de sección Trabajo: <https://www.escri-net.org/es/derechos/trabajo>.

Capítulo V

Evaluación del Proceso

5.1 Resultado de la evaluación

Durante las diversas etapas del Ejercicio Profesional y aplicando la metodología investigación-acción la evaluación se realizó por etapas, iniciando con la evaluación ex – ante que se realizó sobre el plan de diagnóstico y el diagnóstico lo cual permitió establecer si el plan fue ejecutado y alcanzó sus objetivos, asimismo si los resultados de este permitieron seleccionar una hipótesis acción viable, factible y jerarquizada propiciamente.

Seguidamente se desarrolló la evaluación intermedia aplicada a la fundamentación teórica y plan de acción que identificó las fortalezas y ausencias de la fundamentación teórica, el logro de los objetivos planteados en el plan de ejecución y la pertinencia de los resultados y productos esperados.

Finalmente, la evaluación post aplicada a la sistematización, e informe del EPS y evaluación final permitieron establecer si se alcanzaron objetivos del proyecto de acuerdo con lo planificado y si el informe lleno los requisitos pertinentes.

Para la evaluación ex – ante, intermedia y post se utilizaron listas de cotejo con escala de valores a fin de cuantificar los resultados, asimismo los instrumentos integraron observaciones para obtener apreciaciones cualitativas sobre los aspectos evaluados.

Fue necesaria la elaboración de una escala de valores para evaluar los resultados por etapa, por lo que se estableció una puntuación máxima 25 puntos en la que se valoró aspectos técnicos, metodológicos y formales de cada una de las etapas. De la misma manera se elaboró una escala de valores para la evaluación general con

el propósito de evaluar el resultado obtenido de la suma de todas las etapas; los instrumentos y escalas de valores se presentan en el Apéndice E.

De la aplicación de los instrumentos y su valoración a partir de la escala de valores utilizada se obtuvieron los siguientes resultados cuantitativos y cualitativos por etapa:

5.1.1 Evaluación del plan de diagnóstico y diagnóstico (evaluación ex - ante)

Sobre la evaluación del plan del diagnóstico se identificó que el mismo contemplo los aspectos necesarios para alcanzar como producto un diagnóstico fortalecido; en cuanto a las actividades, técnicas e instrumentos, aunque fueron consistentes para alcanzar los objetivos del diagnóstico, fue necesario recurrir a otros adicionales no planificados para darle celeridad al proceso de investigación.

El diagnóstico abarco los aspectos fundamentales para describir el contexto institucional, geográfico, social, económico, histórico y político resalta que por la naturaleza institucional se incluyó un amplio marco legal y político, brindando elementos sustantivos en la identificación de carencias, y la problematización de estas para la elaboración de las hipótesis acción. Respecto a la priorización del problema y selección de la hipótesis acción se construyó una escala de valores que sumo a la calidad técnica del proceso y la objetividad en su selección.

Un aspecto que resalta fue la cantidad y calidad de fuentes documentales, bibliográficas y directas que en su mayoría estaban disponibles en medios electrónicos y digitales lo cual favoreció la investigación diagnóstica, pero hicieron insuficiente el tiempo previsto en el plan, este se constituyó en un aprendizaje para próximas experiencias profesionales. Finalmente se considera que el diagnóstico es base fundamental para todo el desarrollo del Ejercicio profesional.

La evaluación cuantitativa fue de 21.1 puntos sobre la nota máxima de 25, valorada de acuerdo con la escala de valores por etapa como “satisfactoria”.

5.1.2 Evaluación de la fundamentación teórica y del plan de acción (evaluación intermedia)

La evaluación de la fundamentación identifica que se obtuvo la calidad técnica esperada y el contenido presentado permite obtener una visión amplia del tema, actualizada, específica con aportes de la epesista. El contenido presentó además tablas o elementos que facilitaron la comprensión del documento sin que se perdiera el formato académico.

En cuanto al lenguaje y el correcto uso de los signos de puntuación y reglas ortográficas se realizó una revisión exhaustiva del documento para verificar ese aspecto; el sistema de citas bibliográficas utilizado fue el propuesto por la Asociación Americana de Psicología por sus siglas APA en su sexta edición, el cual se verificó su uso correcto en las citas textuales, paráfrasis, tablas, gráficos y otros.

La evaluación del plan de acción refleja que se consideraron los aspectos básicos planteados coherentemente, el plan dio respuesta al problema e hipótesis acción priorizada; la justificación y descripción fueron amplias y los objetivos se vincularon apropiadamente con las actividades, metas y productos. Los responsables, el tiempo y el presupuesto fueron los aspectos que pudieron precisarse con mayor amplitud y los cuales se tomaran en cuenta para futuras experiencias profesionales, sin embargo, cabe resaltar que las actividades previstas fueron realizadas por lo que las metas y productos que se programaron desde la planificación fueron alcanzados satisfactoriamente.

La evaluación cuantitativa de la fundamentación teórica fue de 24 puntos sobre la nota máxima de 25, valorada de acuerdo con la escala de valores por etapa como “satisfactoria”; la evaluación cuantitativa del plan de acción dio como resultado 21

puntos de valorada como satisfactoria de acuerdo con la escala de valores mencionada

5.1.3 Evaluación de la sistematización e informe final (evaluación post)

De acuerdo con la evaluación realizada, en la sistematización e informe final se evidenciaron los logros y resultados, buenas prácticas y lecciones de la experiencia, asimismo se cuenta con medios de verificación que sustenta la ejecución y sistematización de la experiencia; destaca que se agregaron elementos importantes como la caracterización de actores y los resultados de la ejecución del plan de acción como del Ejercicio profesional supervisado.

Respecto al informe final del Ejercicio profesional se evaluó que cumple con los lineamientos establecidos en el texto general de propedéutica y llena los requisitos de un documento académico y profesional usando un sistema de citas de forma uniforme; integra además de forma coherente los capítulos, agrega conclusiones, recomendaciones fuentes bibliográficas y documentación de soporte.

La evaluación cuantitativa de la sistematización e informe final alcanzó los 22.8 puntos sobre la nota máxima de 25, valorada de acuerdo con la escala de valores por etapa como “satisfactoria”.

Los resultados cuantitativos y cualitativos de la evaluación por etapa alcanzaron una nota de 88.9, como suma de la evaluación de cada etapa, lo cual de acuerdo con la escala de valores de evaluación general se considera “satisfactoria” respecto a los propósitos centrales del Ejercicio profesional supervisado y los lineamientos brindados en su propedéutica. Se concluye que los diferentes momentos de la evaluación aplicados ex ante, intermedia y post final permitieron orientar y fortalecer sus resultados, las evaluaciones de las etapas y las valoraciones de sus aspectos dan cuenta del rigor científico, técnico y académico que se observó en todo el desarrollo del Ejercicio.

Capítulo VI

Informe de Voluntariado

6.1 Plan de acción del voluntariado

6.1.1 Título del proyecto

Reforestación de cuenca del lago de Amatitlán en el departamento de Guatemala, Carretera CA-9 “Paseo del Lago”

6.1.2 Ubicación geográfica de la intervención

Municipio de Villa Nueva, uno de los 17 municipios que conforman el Departamento de Guatemala; se encuentra al sur occidente de este y colinda con la Ciudad de Guatemala. El proyecto se ubica en la cuenca del lago de Amatitlán que colinda con el municipio de Villa Nueva, Se ubica en la zona 4 de Villa Nueva cercano a áreas residenciales e industriales, conformando la parte alta de la cuenca del lago.

6.1.3 Justificación del proyecto

Guatemala es un país biodiverso, lo cual se puede entender como la amplia variedad de especies en los diferentes ecosistemas terrestres y acuáticos del país. Esta realidad se conjuga con los aspectos, biológicos, sociales, culturales, económicos entre otros, en los cuales descansa las posibilidades del desarrollo integral del país. Lo anterior tiene implicaciones importantes sobre la conservación, uso y manejo de los recursos naturales que el país posee.

Existe un amplio marco legal y político nacional e internacional asumido por el Estado de Guatemala orientado a la conservación de los recursos naturales, en el que se crean instituciones y se norma el uso de los recursos para que la población,

sector público y privado desarrollen sus actividades bajo el principio de conservación.

En este sentido es importante citar la Política Ambiental de la Universidad de San Carlos de Guatemala -USAC-, aprobada por el Consejo Superior Universitario en el año 2014, en donde se considera que, siendo la USAC la única universidad pública del país, se debe a la divulgación de la cultura, ampliar los conocimientos científicos y tecnológicos, así como brindar a la sociedad guatemalteca un referente positivo para el uso de los recursos naturales que garanticen la sostenibilidad del desarrollo y del medio ambiente.

La Facultad de Humanidades de la USAC, apegada a dicha política define que las actividades de Voluntariado que forman parte del Ejercicio profesional supervisado – EPS- de las carreras impartidas en la Facultad, se orienten a desarrollar acciones para atender la problemática medio ambiental del país.

En el contexto anterior la Facultad ha definido que dicho voluntariado debe centrarse en proyectos de reforestación en todo el territorio nacional considerando que es una intervención sustantiva y estratégica que se dirige a la sostenibilidad de los recursos naturales. Sobre la importancia de los proyectos de dicha naturaleza, cabe mencionar que la Ley Forestal en su primer considerando establece que los recursos forestales pueden y deben constituirse en la base fundamental del desarrollo económico y social de Guatemala, que mediante el manejo sostenido pueden producirse bienes que coadyuven a satisfacer las necesidades de energía, vivienda y alimentos; servicios que contribuyan a elevar la calidad de vida, el nivel económico, educación y recreación de las poblaciones, la protección de los recursos naturales y la fijación de carbono.

Asimismo, la Política Forestal de Guatemala cuyo ente rector es el Instituto Nacional de Bosques, se añade que el sector forestal es pieza clave en la consecución de los objetivos de ordenamiento territorial, del uso y manejo de los

recursos hídricos y conservación de otros recursos naturales vinculados, con los cuales se define la sostenibilidad de todo el Sector. De esta forma el componente forestal interacciona con lo agropecuario e hidrobiológico, uniendo esfuerzos para alcanzar objetivos comunes y cumplir con su papel de agente de desarrollo, dinámico y moderno.

Es importante destacar el importante papel de los programas de reforestación que se realizan desde todos los sectores, con el objetivo común del manejo sostenible de los recursos forestales para el desarrollo del país; la Facultad de Humanidades realiza su valioso aporte al priorizar dichas actividades como parte de la etapa de EPS, permitiendo a los futuros profesionales adquirir conocimientos, habilidades y desarrollar conciencia sobre la del protección del medio ambiente que compete a todas y todos pero en especial a los profesionales que se desarrollan en espacios educativos adquiriendo la responsabilidad de sensibilizar, informar e invitar a otros a realizar acciones en este sentido.

Con lo anterior se sustenta y justifica plenamente la realización del voluntariado del EPS con acciones de reforestación que contribuye directamente en la conservación del ambiente, por lo que se considera fundamental la participación responsable de los futuros profesionales de la educación adquiriendo una clara vocación y conciencia ambiental que sea transmitida a la comunidad educativa.

6.1.4 Descripción del proyecto

La Facultad de Humanidades con el propósito de fortalecer las iniciativas de reforestación a realizarse a través del voluntariado, estableció coordinaciones con la Municipalidad de Villa Nueva a través del Departamento de Recursos Forestales de la Dirección de Servicios Públicos de dicha institución, de la misma manera con otras instancias como el Instituto Nacional de Bosques –INAB-, el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales –MARN- y la Autoridad para el Manejo Sustentable de la Cuenca de Lago de Amatitlán –AMSA- , entre otras.

Con dicha coordinación interinstitucional, se estableció áreas de reforestación en el municipio de Villa Nueva así como la donación de plantas forestales aptas para los áreas delimitadas con el fin de realizar una amplia jornada con la siembra de 300,000 árboles, siendo el aporte directo de los estudiantes la mano de obra para la reforestación prevista. Asimismo se tiene prevista la suma de entidades educativas con las cuales se coordinarán acciones de sensibilización a través de charlas impartidas por los epesistas que realizan el voluntariado para promover conciencia de protección ambiental.

Dentro de las áreas priorizadas para la reforestación se delimitó el sector denominado “Paseo del Lago” que se ubica en el municipio de Villa Nueva y forma parte de la cuenca alta del lago de Amatitlán. Con estas acciones se esperan resultados a mediano y largo plazo dado el compromiso asumido por la Municipalidad de Villa Nueva en el mantenimiento de las áreas reforestadas.

6.1.5 Objetivos

6.1.5.1 General

Promover la conservación, restauración y protección del ambiente a través de actividades de reforestación, en el marco del voluntariado desarrollado dentro del Ejercicio profesional supervisado de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

6.5.1.2 Específico

6.5.1.2.1 Sensibilizar la comunidad educativa concientizando sobre la importancia de las acciones individuales y colectivas en la localidad para la conservación del ambiente.

6.5.2.1.2 Reforestar la cuenca alta del Lago de Amatitlán ubicada en el municipio de Villa Nueva que representa el recurso hídrico más importante del departamento de Guatemala.

6.5.2.1.3 Propiciar el establecimiento de acciones permanentes de conservación, manejo y seguimiento del área reforestada a través del compromiso de la Oficina Forestal del gobierno municipal.

6.1.6 Metas

6.1.6.1 Realizar un taller de sensibilización e información en educación ambiental con estudiantes del municipio.

6.1.6.2 Siembra de 7,800 árboles en la ubicación geográfica priorizada “Paseo del Lago” Carretera CA9, municipio de Villa Nueva.

6.1.2.3 Informe de sistematización de experiencia de reforestación del sector “Paseo del Lago” que refleje compromisos de seguimiento.

6.1.7 Beneficiarios

6.1.7.1 Directos

Estudiantes del ciclo básico del Instituto Nacional de Educación Básica jornada vespertina del municipio de Villa Nueva.

Usuaris y usuarios del parque municipal “Paseo del Lago”

6.1.7.2 Indirectos

Vecinas y vecinos de la zona 4 del municipio de Villa Nueva.

6.1.8 Actividades

6.1.8.1 Inducción de reforestación en la Facultad de Humanidades.

6.1.8.2 Reconocimiento del lugar de plantación en el parque municipal “Paseo del Lago”.

6.1.8.3 Capacitación por parte de la municipalidad de la reforestación y educación ambiental charla a estudiantes.

6.1.8.4 Taller de sensibilización e información en educación ambiental con estudiantes del municipio.

6.1.8.5 Inauguración de las actividades de reforestación en el parque municipal “Paseo del Lago”.

6.1.8.6 Seguimiento y culminación de la reforestación en el área asignada.

6.1.8.7 Entrega de informe final de las actividades de reforestación.

6.1.9 Cronograma

No.	Actividad Semana	Mayo 2018					Junio 2018				Julio 2018	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Inducción de reforestación en la Facultad de Humanidades											
2	Reconocimiento del lugar de plantación en el parque municipal "Paseo del Lago".											
3	Capacitación por parte de la municipalidad de la reforestación y educación ambiental.											
4	Taller de sensibilización e información en educación ambiental con estudiantes del municipio.											
5	Inauguración de las actividades de reforestación en el parque municipal "Paseo del Lago".											
6	Seguimiento y culminación de la reforestación en el área asignada.											
7	Entrega de informe final de las actividades de reforestación en el parque municipal "Paseo del Lago".											

6.1.10 Técnicas

Taller para el desarrollo del taller

1. Expositiva: Presentación del contenido orientado a los estudiantes proporcionado por la Municipalidad de Villa Nueva.
2. Dinámicas grupales: Respecto a la importancia de los recursos medio ambientales.

Técnica de reforestación

1. Tres Bolillos: En la cual cada árbol tiene una distancia de 3 metros y la distribución de estos se realiza por hileras.

6.1.11 Recursos

Humanos

1. Epesistas
2. Personal de apoyo Oficina Forestal de Municipalidad de Villa Nueva

Materiales

1. Insumos de material didáctico (cartulina, papeles, marcadores)
2. 30 refacciones para alumnos
3. 7800, etiquetas para la identificación de ejemplares reforestados
4. 5 palas
5. 2 piochas
6. 3 machetes
7. 10 bolsas de basura
8. 7800 ejemplares de reforestación (Ciprés, Pino)

Financieros

1. Personales (epesistas)

6.1.12 Presupuesto

Se considera que se requerirá un presupuesto de Q. 3,050.00 de la siguiente manera:

No	Gastos	Monto
1	Etiquetas de reforestación	Q. 1650.00
2	Instrumentos y herramientas	Q. 500.00
3	Alimentación	Q. 300.00
4	Transporte	Q. 300.00
5	Imprevistos	Q. 300.00
	Total	Q. 3,050.00

6.1.13 Responsables

	Nombre	Carné
1.	Mirza Eunice Cumez Melchor	200219055
2.	Nancy Raquel Alvarado Miranda	200721795
3.	Evelyn Cristina Soto Alvarado	200913963
4.	Samy Yadira Rodas Pineda	201219613
5.	Devis Analí Real Franco	201310941
6.	Nancy Mariela Tezén	201311276
7.	Zully Osmerly García Montecinos	201311349
8.	Rosinda Jeaneth García Montesinos	201311345
9.	Wendy Lyliana Salinas Velásquez	201322031

- | | |
|-------------------------------------|-----------|
| 10. Claudia Beatriz Ordoñez Vásquez | 201311645 |
| 11. Nery Jonas Miranda Hernández | 200051782 |

6.1.14 Instrumentos de control o evaluación

6.1.13.1 Cronograma Doble: Con el fin de identificar avances y limitaciones en el proceso se utilizará un cronograma doble que contemple lo planificado y lo ejecutado, así como las limitaciones o condiciones favorecedoras en las actividades realizadas.

6.2 Sistematización de la experiencia

La ejecución del proyecto de reforestación en el municipio de Villa Nueva en la cuenca del lago de Amatitlán sector “Paseo del Lago” brindó valiosas experiencias que es importante sistematizar, por lo cual se iniciará por caracterizar brevemente el contexto geográfico en el que se desarrolló la reforestación, así como las condiciones, actividades, resultados, limitaciones, logros, recomendaciones entre otros.

6.2.1 Caracterización del contexto geográfico

Villa Nueva es uno de los 17 municipios que conforman el Departamento de Guatemala. Se encuentra al sur occidente de este y colinda con la Ciudad de Guatemala, la ciudad capital, siendo uno de los municipios con mayor densidad poblacional estimando que oscila entre 800 mil y 1 millón de persona (Municipalidad de Villa Nueva, 2012).

Los límites geográficos, según la página oficial de la Municipalidad de Villa Nueva, sus límites territoriales son:

- Norte: Límite con el Municipio de Guatemala

Km. 07 carretera internacional al pacifico CA-9 (37 calle de la zona 12 de Villa Nueva)
- Este: Km. 20 carretera que de Villa Nueva conduce a San Miguel Petapa, identificada como carretera 2N
- Sur: Límite con el Municipio de Amatitlán

Km. 25.2 carretera internacional al pacifico CA-9
- Occidente: Límite con el Municipio de Santa Lucia Milpas Altas

Km. 28 carretera que de Villa Nueva conduce a Santa Lucía Milpas Altas
(Municipalidad de Villa Nueva, 2012)

Figura 4

Mapa del departamento de Guatemala
identificando municipio de Villa Nueva

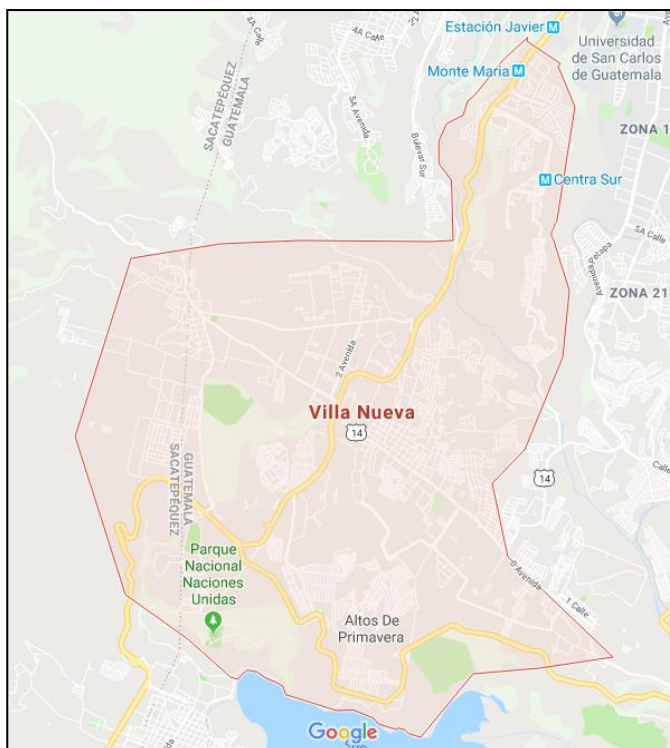


Fuente: Elaboración propia con imagen Google Maps. 2018

La extensión territorial del municipio son 114 kilómetros cuadrados, dentro de su extensión se encuentra parte de la cuenca del Lago de Amatitlán.

Figura 5

Mapa del municipio de Villa Nueva



Fuente: Elaboración propia con imagen Google Maps. 2018

El clima en el municipio de Villa Nueva es considerado templado, alcanzando durante todo el año, temperaturas máximas de 28°C y mínimas de 12°C. En lo que se refiere a condiciones geológicas del municipio de acuerdo Municipalidad de Villa Nueva (2012):

[...] puede decirse que su cabecera se encuentra dentro del llamado “Graben de Guatemala”, es decir una larga depresión con fallas laterales paralelas, se caracteriza por un relleno de espesor variable y considerable, de cenizas y pómez recientes.

Esos materiales piroplásticos fueron depositados originalmente ya sea por lluvias o en parte por avalanchas de cenizas, produciendo mantos superpuestos. Las aguas meteóricas y fluviales ocasionaron y depositaron estas cenizas en las partes más bajas del valle. Modificados en esta forma por depósito de aguas, se encuentran en la actualidad de nuevo expuestas al desgaste por la lluvia y el escurrimiento superficial.

Las mencionadas cenizas pómez recientes, son el producto de erupciones volcánicas explosivas y se conocen en la industria de construcción como arena blanca. Sus dimensiones pueden variar entre polvo volcánico, de fracciones de mm, hasta componentes individuales de 20 cm. de diámetro. La composición del subsuelo es de vidrio volcánico ácido, en el área de Villa Nueva, así como en sus alrededores inmediatos se encuentran materiales de esa naturaleza al igual que en otros municipios del departamento. En el cauce del río Villalobos, que corre al este de la cabecera, se encuentran gravas y arenas que son explotadas comercialmente, por lo que actualmente el cauce de dicho río está casi seco la mayor parte del tiempo.

Sobre los accidentes orográficos los más sobresalientes son las montañas Cruz Grande, El Chifle, El Sillón, El Ventarrón, La Peña y Pueblo Viejo; entre los recursos hidrográficos están los ríos Mashul, Parrameño, Platanitos, Villalobos y San Lucas, afectados por la contaminación proveniente de los municipios aledaños principalmente del Municipio de Guatemala. El recurso hídrico más sobresaliente es el lago de Amatitlán, cercano a áreas residenciales como la colonia Eterna Primavera en la zona 4 de Villa Nueva.

6.2.2. Actividades realizadas

La Facultad de Humanidades realizó con los estudiantes que participarían en la jornada de reforestación sesiones de inducción en las cuales se contextualizó

acerca de la coordinación entre las diversas instituciones, las actividades a realizar, el equipo e instrumentaria necesaria y los requisitos para la elaboración del informe. La orientación permitió orientar el plan de acción y proveerse de los insumos necesarios, así como asignar las responsabilidades por participante. Seguidamente los participantes designados visitaron el área a reforestar junto con autoridades municipales, en este sentido se observó las dimensiones, ubicación geográfica, ingreso y los por menores del contexto geográfico para tomar decisiones sobre las actividades a realizar y la distribución de los espacios físicos a reforestar por cada estudiante.

Con el fin de realizar acciones integrales las instituciones coordinadoras organizaron sesiones de capacitación en temas ambientales para fortalecer los conocimientos de los estudiantes epesistas que permitieran el desarrollo de los talleres de sensibilización con estudiantes del municipio. Específicamente fue asignado Instituto Nacional de Educación Básica jornada vespertina de Villa Nueva en el que se desarrolló un taller de sensibilización e información en educación ambiental con estudiantes de Primero Básico; la respuesta de los estudiantes fue positiva y de entusiasmo para informarse y participar en las jornadas de reforestación, se rescata la conciencia ambiental que los mismo poseen sobre las acciones personales para disminuir el impacto en el ambiente como reducir el uso de pajillas, reciclar, cuidar el agua, entre otros.

Posteriormente a lo anterior, se realizó la inauguración de las actividades de reforestación en el parque municipal “Paseo del Lago” en la que se contó con autoridades municipales, de la Facultad y de otras instituciones, así como de los estudiantes epesistas y de las instituciones educativas que fueron sensibilizadas en el tema. En dicha actividad se iniciaron las jornadas de reforestación y se contó con el apoyo de personal municipal, aunque era escaso, y de los estudiantes del municipio.

Al respecto de la reforestación, el sector donde se realizó se considera un parque recreativo ecológico con el fin de facilitar el esparcimiento y recreación de acuerdo con la Municipalidad de Villa Nueva:

Un espacio natural diseñado para promover el entretenimiento y la sana distracción de los villanovanos, así como de los habitantes de municipios cercanos. Paseo del Lago es un espacio público de 3 kilómetros de longitud, que empieza en el cruce de la colonia Eterna Primavera, pasa por el Mayan Golf Club y termina en La Puerta de Hierro, donde los vecinos pueden caminar, montar bicicleta, patinar, hacer ejercicio y pasar un día agradable en compañía de toda la familia. (Municipalidad de Villa Nueva, 2012)

Se ubica en la zona 4 del municipio, cercano a áreas residenciales e industriales, conformando la parte alta de la cuenca del lago; la carretera CA-9 que se dirige al municipio de Amatitlán atraviesa el parque como puede observarse:

Figura 6

Mapa de la ubicación del parque “Paseo del Lago”

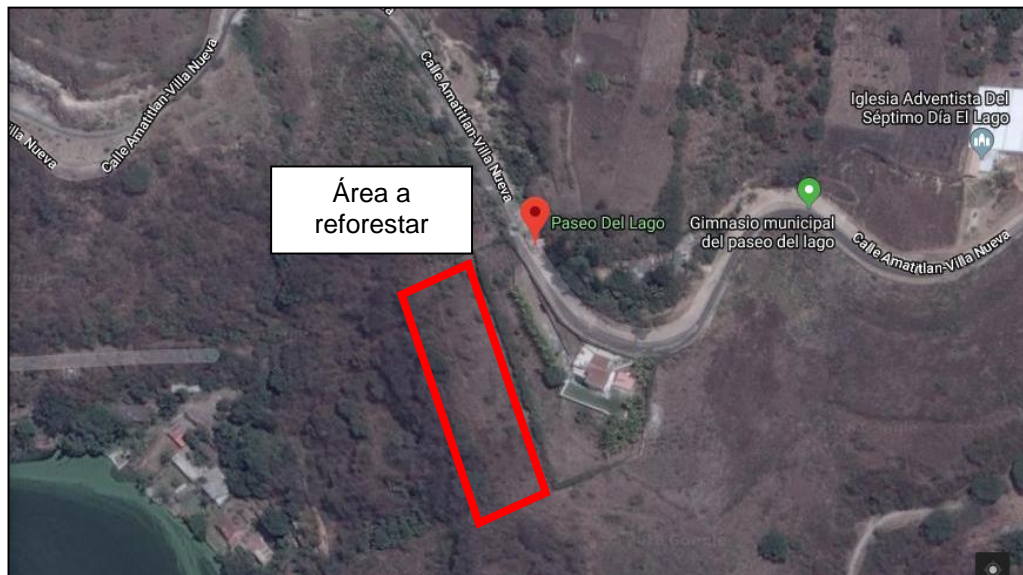


Fuente: Imagen de Google Maps. 2018

Las coordenadas geográficas del parqueo “Paseo del Lago” se registran en los sistemas satelitales como 14.485411, -90.586041. Se considera una reserva natural importante para la conservación del Lago de Amatitlán, sin embargo, por la cercanía con áreas residenciales y las actividades agrícolas desarrolladas para la subsistencia, actualmente presenta deforestación como se puede observar:

Figura 7

Mapa de la ubicación del parqueo “Paseo del Lago”



Fuente: Elaboración propia con imagen Google Maps. 2018

La imagen satelital anterior evidencia la deforestación en los alrededores de la cuenca hidrográfica, así como las áreas residenciales cercanas a la misma; el área reforestada se ubica en pendiente y se observó plantaciones de maíz, así como la composición rocosa del suelo. Se encontraron indicios de anteriores reforestaciones por lo que algunos ejemplares de ciprés alcanzaron crecimiento, sin embargo, estos eran escasos.

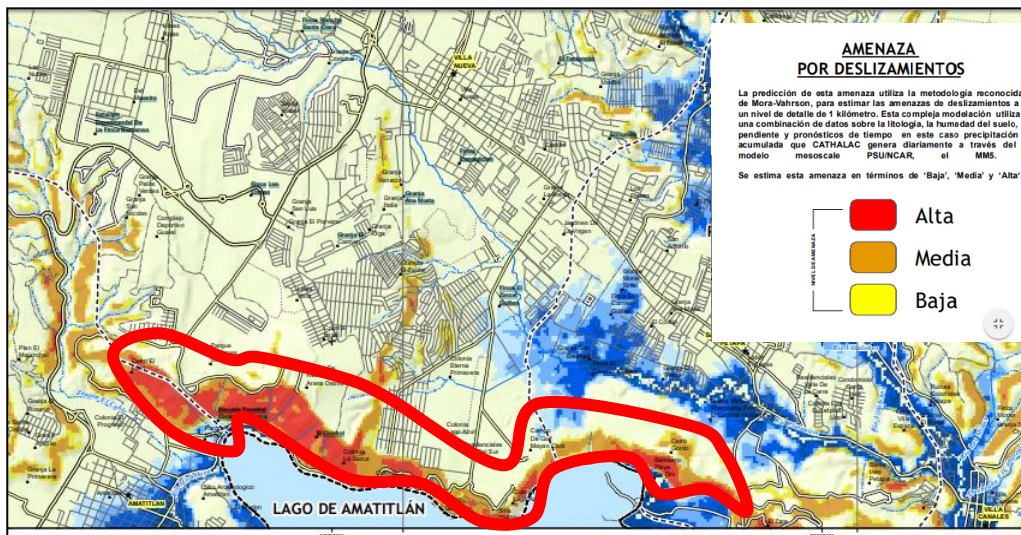
De la misma manera se encontraron indicios de actividades humanas por lo que fue necesario sustraer la basura en el área; se hizo necesario identificar el método

menos riesgoso para el traslado de las herramientas, personas y plantas debido a que el ingreso al área estaba en pendiente y sin veredas seguras para su traslado.

Debido a la deforestación y la pendiente del terreno el área es susceptible a deslizamientos como se puede visualizar en la imagen de la Coordinadora para la Reducción de Desastres CONRED que ubica toda la cuenca en riesgo alto de deslizamiento:

Figura 8

Riesgo de deslizamiento en área a reforestar



Fuente: Elaboración propia con imagen de la Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres. 2018

La reforestación en áreas con riesgo de deslizamiento son una medida efectiva de mediano y largo plazo, por lo que el proyecto contribuye directamente a asegurar prevención de desastres.

Acerca de la plantación, por la pendiente del terreno a reforestar se decidió que el diseño de la plantación apropiado es el conocido como “tresbolillo o pata de gallo”

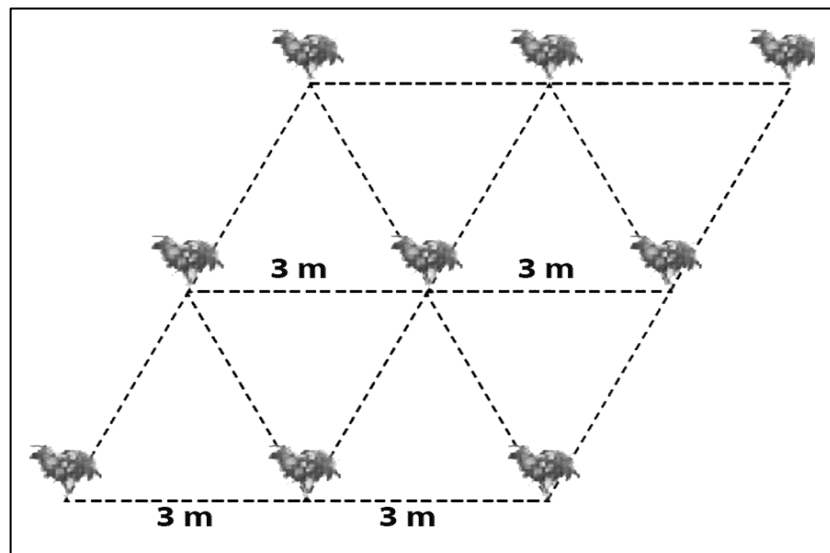
que requiere un espaciamiento de 3 metros entre cada planta forestal, formando así figuras triangulares que facilitan la siembra en pendiente.

La técnica usada para la reforestación consistió en algunos pasos básicos:

1. Retirar la bolsa de la planta cuidando que la raíz no quede en la bolsa
2. Abrir orificios de aproximadamente 30 x 30 x 30 cm con pala u otras herramientas adecuadas.
3. Sembrar el árbol en el hoyo, seguidamente cubrir con la tierra el mismo asegurándose que puede mantenerse en pie o si es necesario agregar una Guía con una rama de tamaño adecuado sujetado a la planta sembrada.
4. Proceder a la etiquetación de cada árbol.

Figura 9

Técnica de plantación “Tresbolillo”



Fuente: FAO 2016

La Comisión de Medio Ambiente de la Facultad de Humanidades y las instancias que participaron en la jornada de reforestación, brindaron las plantas forestales gestionadas con el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales; principalmente se

reforestó con dos tipos de árboles, ciprés y pino, plantas destinadas para dichos fines que tienen un crecimiento favorable, a continuación, se describen los mismos.

Ciprés

Según FAO, 2016:

Es un árbol que alcanza alturas de 25 a 30 m y diámetros de hasta 120 cm, con fuste recto, ligeramente acanalado en la base. Copa piramidal, que se amplía en la madurez, produciendo ramas pendulosas, En Guatemala, está entre los cinco árboles más apreciados por las comunidades pues es útil la construcción, elaboración de muebles, ornamento siendo asequible su compra. La semilla se usa con fines medicinales para el sistema respiratorio y digestivo. En la cultura a través del paso del tiempo, se desarrolló la costumbre de usarlo en celebraciones y como expresión de luto, el olor es relacionado con dichas manifestaciones culturales.

Se planta para fines de producción de madera, control de erosión, rompevientos y como ornamental en gran cantidad de países. En América Central crece bien en plantaciones con fines maderables en zonas desde los 1400 msnm (metros sobre el mar), con precipitaciones mayores de 1600 mm y 4 meses secos. Sin embargo, para propósitos navideños se puede cultivar a altitudes menores (600 msnm).

Se utilizan diversos espaciamientos y arreglos dependiendo de los objetivos de la plantación, por ejemplo, desde 1 x 1 m o 1.5. x 1.5 m para producción navideña; 3 x 3m a 4 x 4m para plantaciones destinadas a producción de madera; y en hileras con espaciamiento desde 2 m entre árboles para cortinas rompevientos y linderos. Para control de erosión en laderas de pendiente fuerte, se sugiere un arreglo de plantación de 3 x 3m en tresbolillo por lo que como se describió anteriormente fue el diseño utilizado.

Pino

Su nombre científico es *Pinus*, considerado un género de plantas vasculares, comúnmente llamadas pinos, pertenecientes al grupo de las coníferas y, dentro de este, a la familia de las pináceas, que presentan una ramificación frecuentemente verticilada y más o menos regular.

Según FAO, 2016:

La familia Pinaceae es propia del hemisferio norte, llegando de Norteamérica hasta Nicaragua. En Guatemala no hay un solo departamento que no tenga bosques de alguna Pinaceae. Esta familia es la más importante económicamente, comprende 9 Géneros de los cuales solo 2 se encuentran en nuestro país: *Abies* y *Pinus*. *Abies*, ocupa pequeñas zonas micro climáticas situadas arriba de los 3,000 msnm, por otro lado, *Pinus* es el más difundido en el país y generador de madera suave.

Las características de la familia Pinaceae son simples: arboles grandes, madera resinosa, monoicas, acículas (hojas) resinosas en número de 1 a 8, colocadas en forma espiralada, solitaria o fasciculadas.

La cantidad de árboles sembrados fue de 7,800 en la parte alta de la cuenca del Lago de Amatitlán que de acuerdo con lo manifestado por las autoridades de la Municipalidad de Villa Nueva se les brindará mantenimiento y seguimiento.

6.2.3 Limitaciones

Dentro de las actividades de reforestación realizadas existieron dificultades y limitaciones en sus diferentes fases, enumerándolas a continuación:

1. La ausencia de asistencia técnica designada con anterioridad por parte de las instancias facultadas para brindarla dificultó el avance de las actividades siendo necesaria la orientación, seguimiento y supervisión durante las jornadas de reforestación de manera personalizada.

2. La topografía inclinada del área asignada limitó el desarrollo de las actividades de reforestación principalmente por la falta de experiencia previa de los estudiantes, considerando que dichas áreas requieren personal con entrenamiento o conocimientos relacionados para evitar riesgos en la integridad física.
3. El acceso al área de reforestación se encontraba en pendiente y sin veredas seguras por lo que el traslado de personas, herramientas y materiales fue riesgoso y limitó el avance en el tiempo planificado.
4. La programación de la visita del área, sensibilización de estudiantes e inauguración de la jornada de reforestación en días hábiles, limitó la participación equitativa de los integrantes del grupo debiendo solicitar permisos laborales que en muchas ocasiones fueron negados.

6.2.4 Logros

Considerando los amplios beneficios y alcances de las actividades de reforestación para la conservación del ambiente se pueden citar los siguientes logros:

1. El desarrollo de actividades de sensibilización e información en Educación ambiental a 28 estudiantes del grado de primero básico del Instituto Nacional de Educación Básica jornada vespertina de Villa Nueva, promoviendo su participación para la protección del ambiente.
2. La siembra del 7,800 árbol en el área denominada “Paseo del Lago” en el municipio de Villa Nueva, que forma parte de la cuenca del lago de Amatitlán destacando que el manejo y protección de las cuencas hidrográficas se relacionan con la seguridad alimentaria, salud, gestión del riesgo, existencia y calidad de recursos hídricos entre otros.
3. El propiciar suma de esfuerzos de la comunidad educativa, sector público y privado, así como del círculo de influencia de los estudiantes que desarrollaron el voluntariado generó un impacto positivo sobre la conservación de los recursos naturales.

4. El compromiso de sostenibilidad de la Municipalidad de Villa Nueva respecto a las áreas reforestadas se orienta a institucionalizarse a través de programas municipales de seguimiento, asignando recursos financieros para este propósito.

6.2.5 Conclusiones

1. Es necesario el involucramiento de todos los sectores, público, privado, académico, educativo para la protección del ambiente, compete a todas las personas realizar acciones individuales y colectivas en diversidad de temas medio ambientales orientados a garantizar el uso sostenible de los mismos para las actividades humanas de las actuales y futuras generaciones.
2. La investigación, propuesta académica y profesional es pertinente continuar realizándola desde la Facultad de Humanidades y desde cualquier otra institución educativa que pertenezca a la Universidad de San Carlos de Guatemala.
3. La concientización de la conservación de los recursos debe realizarse a nivel educativo por lo cual los futuros profesionales en educación deben adquirir conciencia y sensibilidad que oriente e invite a desarrollar esfuerzos conjuntos.
4. El desarrollo de programas permanentes para la protección de los recursos es una aspiración posible a través de la coordinación interinstitucional, generando posibilidades para la asignación de recursos financieros, humanos y materiales que permitan alcanzar los resultados previstos.

6.2.6 Recomendaciones

Como resultado de las acciones de reforestación en el marco de voluntariado se realizan las siguientes recomendaciones:

1. Verificar la conservación y mantenimiento de las áreas reforestadas, formalizando con la Municipalidad de Villa Nueva y las instancias involucradas convenios, programas de seguimiento entre otros que permitan dicho propósito.
2. Fortalecer la capacidad técnica de los estudiantes que realizarán acciones de reforestación respecto a técnicas de siembra, diseño de plantaciones, uso de herramientas entre otros, considerando asignar personal de supervisión y capacitado que facilite todo el proceso. Se sugiere entablar coordinaciones con otras facultades o instituciones educativas relacionadas con la temática.
3. Proponer a la Municipalidad de Villa Nueva jornadas de limpieza en las áreas designadas tomando medidas para que actividades humanas las contaminen y limiten el crecimiento de las plantas forestales sembradas.
4. Identificar acciones complementarias de protección del medio ambiente que se sumen a las acciones de reforestación del parque “Paseo del lago” definiendo para próximos estudiantes en etapa del EPS desarrollarlas.

6.2.7 Evaluación

Para evaluar el plan de acción y las actividades realizadas se presenta un cronograma doble en el que se evidencia que las actividades fueron realizadas en el tiempo previsto lo que fue decisivo como ya se ha descrito para el alcance de los objetivos planteados.

6.2.7.1 Cronograma doble

No.	Actividad	Semana	Mayo 2018					Junio 2018				Julio 2018	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Inducción de reforestación en la Facultad de Humanidades	P											
		E	2 de mayo										
2	Reconocimiento del lugar de plantación en el parque municipal "Paseo del Lago".	P											
		E				22 de mayo							
3	Capacitación por parte de la municipalidad de la reforestación y educación ambiental.	P											
		E					24 de mayo						
4	Taller de sensibilización e información en educación ambiental con estudiantes del municipio.	P											
		E						24 de mayo					
5	Inauguración de las actividades de reforestación en el parque municipal "Paseo del Lago".	P											
		E							2 de junio				
6	Seguimiento y culminación de la reforestación en el área asignada.	P											
		E								9 y 10 de junio			
7	Entrega de informe final de las actividades de reforestación en el parque municipal "Paseo del Lago".	P											
		E											9 julio

Conclusiones

1. Se promovieron conocimientos, actitudes y prácticas con equidad de género y de derechos humanos en los servidoras, servidores, funcionarias y funcionarios públicos de las diversas instancias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que realizan intervenciones sustantivas dirigidas a las mujeres trabajadoras.
2. Se elaboró una Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos con contenido mediado pedagógicamente que presente el marco político y legal de protección a las mujeres trabajadoras y el marco conceptual sobre el tema.
3. Se facilitaron talleres de validación a lo interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con las instancias que se prioricen, para presentar los contenidos sustantivos de la Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos.
4. Se diseñó material informativo sobre el contenido de la Guía que promueva actitudes y prácticas con enfoque de equidad de género y de derechos humanos en las diversas instancias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Recomendaciones

1. Los conocimientos, actitudes y prácticas promovidas con equidad de género y de derechos humanos en los servidoras, servidores, funcionarias y funcionarios públicos de las diversas instancias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que realizan intervenciones sustantivas dirigidas a las mujeres trabajadoras deben desarrollarse en procesos de sensibilización y de formación permanente que favorezcan la implementación de dichos enfoques en todo el que hacer institucional.
2. La Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos con contenido mediado pedagógicamente que presenta el marco político y legal de protección a las mujeres trabajadoras y el marco conceptual sobre el tema, se recomienda que sea oficializado y se programen procesos de seguimiento y sea considerada como referente para otros procesos vinculados a la equidad de género que desarrolle la institución.
3. Los talleres de validación y sensibilización facilitados a lo interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre los contenidos sustantivos de la Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos, así como otros procesos relacionado con la equidad de género y derechos es necesario institucionalizarlos con recursos financieros, personal a cargo y espacios adecuados para su realización.
4. El material informativo sobre el contenido de la Guía para promover actitudes y prácticas con enfoque de equidad de género y de derechos humanos en las diversas instancias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se recomienda pueda ser difundido por medios digitales, escritos a personal de la institución, a los diferentes sectores con los que el Ministerio trabaja y e especial usuarias mujeres que utilizan los servicios de la institución.

Bibliografía

1. Alcalá, H. N. (2009). La dignidad de la persona y el bloque constitucional de derechos. *Revista de derecho Universidad Católica del Norte, Año 13(I)*. Obtenido de www.biblio.dpp.cl
2. Carpizzo, J. (2011). *Los derechos humanos: naturaleza, denominación y características*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932011000200001
3. CEPAL. (Abril de 2011). *Las mujeres cuidan y proveen*. de <https://www.cepal.org/cgibin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/6/43266/P43266.xml&xsl=/mujer>
4. Cohen, E., & Franco, R. (1992). *Evaluación de Proyectos Sociales*. Buenos Aires, Argentina: Grupo Editor Latinoamericano.
5. Colussi, M. (05 de Julio de 2013). *La Burocracia mal necesario*. Obtenido de Plaza Pública: <https://plazapublica.com.gt/content/burocracia-mal-necesario>
6. Congreso de la República. (1997). Ley del Organismo Ejecutivo. *Decreto 114-97*. Guatemala: Congreso de la República de Guatemala.
7. FAHUSAC.(2011). Normativo del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) de la Facultad de Humanidades. Guatemala. Institucional
8. FAO. (2018). *Reducir la pobreza rural*. Obtenido de Las mujeres en la agricultura: <http://www.fao.org/reduce-rural-poverty/our-work/las-mujeres-en-la-agricultura/es/>
9. Faúndez, A., & Weinstein, M. (2012). Ampliando la mirada: la integración de los enfoques de género, interculturalidad y derechos humanos. Santiago, Chile: Fondo de Población de las Naciones Unidas.
10. García, B. S. (2008). *Evolución de los Derechos Humanos*. www.juridicas.unam.mx:https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3100/9.pdf
11. INE. (2011). Caracterización República de Guatemala. Guatemala: Institucional.
12. INE. (2014). *Encuesta Nacional de Condiciones de Vida*. Guatemala: Institucional.
13. INE. (2017). *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos [ENEI 3-2017]*. Guatemala: Institucional.

14. MINFIN & SEGEPLAN . (2013). *Guía Conceptual de Planificación y Presupuesto por Resultados para el Sector Público de Guatemala*. http://www.minfin.gob.gt/images/downloads/leyes_manuales/manuales_dtp/guia_conceptual_gestion_resultados.pdf
15. MINTRAB. (2008). *Manual de funciones y procedimientos la Dirección General de Previsión Social y sus departamentos*. Guatemala: Institucional.
16. MINTRAB. (2016). *Términos de Referencia de la Sección de la Mujer Trabajadora*. Guatemala: Institucional.
17. MINTRAB. (2018). *Plan Estratégico Institucional 2018-2022*. Guatemala: Institucional.
18. MINTRAB. (2018). www.mintrab.gob.gt. Historia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/nosotros/historia-del-ministerio#cuarta-parte>
19. Municipalidad de Villa Nueva. (2012). *Monografía*. Obtenido de www.villanueva.gob.gt/monografia-villanueva-guatemala
20. OACNUDH. (2016). <https://www.refworld.org.es/>. Manual para parlamentarios: <https://www.refworld.org.es/pdfid/5b72fb824.pdf>
21. OIT. (2016). *Las mujeres en el trabajo: Tendencias 2016*. Ginebra: Institucional.
22. OIT. (2018). *Tesoro de la OIT*. <http://ilo.multites.net/defaultes.asp>
23. ONU. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ginebra: Institucional.
24. ONU Mujeres. (2011). *Glosario de Equidad de Género*. Centro de Capacitación: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=asc>
25. Peces-Barba, G. (1979). *Derechos fundamentales*. Madrid: Latina Universitaria.
26. Vásquez, D., & Serrano, S. (2011). *Fundamentos teóricos de los Derechos Humanos*. https://piensadh.cd hdf.org.mx/images/publicaciones/material_de_capacitacion/curso/2011_Fundamentos_teoricos_dh.pdf

APÉNDICES

APÉNDICE A

Plan General de Ejercicio profesional supervisado

1. Identificación de estudiante

1.1 Nombre	Mirza Eunice Cumez Melchor
1.2 Carné - CUI	200219055 / 2622021900101
1.3 Carrera	Licenciatura en Pedagogía con especialidad en Derechos Humanos y Cultura de Paz

2. Institución avaladora

2.1 Nombre	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
2.2 Ubicación física	7ª avenida 3-33 zona 9, Edificio Torre Empresarial, 5º nivel Oficina 508
2.3 Unidad	Sección de la Mujer Trabajadora, Dirección General de Previsión Social

3. Justificación del Ejercicio

El Ejercicio profesional supervisado de las carreras impartidas en la Facultad de Humanidades, de acuerdo con su normativo, es una práctica técnica de gestión profesional mediante un proceso organizado de habilitación cultural, científico, técnico y práctico, se considera una etapa que permite a las y los estudiantes desarrollar las habilidades y destrezas necesarias para la habilitación profesional.

Según el artículo 22 del Normativo de EPS el período del Ejercicio está dividido en las siguientes fases: Propedéutica, diagnóstico de la institución, fundamentación teórica, elaboración del plan general, ejecución o intervención del proyecto, evaluación del proyecto, informe final del proyecto. Considerando las etapas

previstas para el EPS, propósitos, alcances y limitaciones es necesario el diseño de un plan general que establezca los objetivos generales y específicos de todo el Ejercicio, las actividades, metas, recursos, evaluación y cronograma de trabajo, constituyéndose en un documento orientador que permita alcanzar los objetivos del Ejercicio y brinde solidez técnica al proceso.

El plan general prevé las actividades por etapa, los resultados y metas que se deben alcanzar descritas cuantitativamente y cualitativamente, los recursos materiales que faciliten la realización de las actividades, las personas responsables involucradas directa o indirectamente, los recursos financieros que deben ser gestionados, el tiempo disponible de acuerdo a lo normado, las técnicas e instrumentos de evaluación que permitan establecer si se ha cumplido con los parámetros técnicos y profesionales esperados, entre otros.

A su vez el plan general permite establecer el marco orientador para el desarrollo de planes específicos para las etapas previstas, el diagnóstico, la fundamentación teórica, el plan de acción del proyecto, el voluntariado cada uno con sus respectivos instrumentos de evaluación con el fin de desarrollar de manera lógica, ordenada y eficaz las intervenciones. Los anteriores argumentos justifican ampliamente la elaboración del plan general del EPS como un instrumento técnico para el desarrollo de dicha etapa profesional, que en este caso particular será desarrollado en la Sección de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

4. Objetivos:

4.1 General

Desarrollar un instrumento de planificación que describa los objetivos, actividades, recursos, técnicas, temporalidad e instrumentos de evaluación para las etapas establecidas del ejercicio profesional supervisado de Licenciatura de Pedagogía y Derechos humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala a desarrollarse en la Sección de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

4.2 Específicos

4.2.1 Elaborar un diagnóstico institucional que describa el contexto, elementos de identificación institucional, marcos políticos y normativos, infraestructura y otros aspectos relevantes que permitan identificar carencias, problemas y seleccionar una hipótesis-acción.

4.2.2 Desarrollar la fundamentación teórica de la hipótesis acción seleccionada que describa el marco conceptual, normativo y político de la carencia-problema.

4.2.3 Diseñar un plan de acción para su ejecución y sistematización de experiencia que dé cuenta de las actividades realizadas, resultados y productos obtenidos que benefician a la institución.

4.2.4 Elaborar un plan de voluntariado para su ejecución y sistematización que describa la experiencia, identificando buenas prácticas, limitaciones y presente medios de verificación.

4.2.5 Elaborar un informe final que presente la sistematización y productos de las etapas realizadas siguiendo los parámetros establecidos en el normativo de EPS.

5. Metas

5.1 Un (1) plan y un diagnóstico institucional que describa el contexto y aspectos relevantes de la institución y que identifique carencias, problemas para establecer la hipótesis acción del Ejercicio.

5.2 Una (1) fundamentación teórica que describa el marco conceptual, normativo y político de la hipótesis acción seleccionada.

5.3 Un (1) plan de proyecto y la sistematización de su ejecución que responda a la carencia, problema e hipótesis acción seleccionada.

5.4 Un (1) plan de voluntariado y la sistematización de su ejecución que describa los alcances, buenas prácticas y experiencias del mismo.

5.5 Un (1) informe final que integre los resultados y sistematización de las etapas del Ejercicio.

6. Beneficiarios

6.1 Directos

Personal técnico y directivo de la Sección de la Mujer Trabajadora.

Servidoras, servidores, funcionarios y funcionarias de las instancias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

6.2 Indirectos

Mujeres trabajadoras que solicitan los servicios de las diversas instancias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

7. Actividades para el logro de objetivos

7.1 Diseño del plan y ejecución de este, para establecer el diagnóstico institucional de la Sección de la Mujer Trabajadora.

7.2 Elaboración de la fundamentación teórica respecto a la carencia – problema e hipótesis acción seleccionada como resultado del diagnóstico.

7.3 Diseño del plan del proyecto que implemente la hipótesis acción, ejecución de este y sistematización de la experiencia.

7.4 Diseño de un plan de voluntariado, ejecución y sistematización de la experiencia.

7.5 Elaboración del informe final que integre la sistematización de la experiencia de las etapas, planes, productos.

8. Cronograma

No.	Actividades	Año 2018					
		Meses					
		1	2	3	4	5	6
1	Diseño del plan y ejecución de este, para establecer el diagnóstico institucional de la Sección de la Mujer Trabajadora.						
2	Elaboración de la fundamentación teórica respecto a la carencia – problema e hipótesis acción seleccionada como resultado del diagnóstico.						
3	Diseño del plan del proyecto que implemente la hipótesis acción, ejecución del mismo y sistematización de la experiencia.						
4	Diseño de un plan de voluntariado, ejecución y sistematización de la experiencia.						
5	Elaboración del informe final que integre la sistematización de la experiencia de las etapas, planes, productos.						

9. Técnicas

En seguimiento a la serie de actividades a realizar, se recurrirá a las siguientes técnicas:

9.1. Diagnóstico

1. Observación
2. Análisis documental
3. Entrevista semi estructurada

9.2 Fundamentación teórica

1. Análisis documental
2. Revisión bibliográfica
3. Diagrama de contenidos

9.3 Proyecto

1. Entrevistas individuales y grupales
2. Análisis documental.
3. Juicio de expertos.
4. Grupo focal.

9.4 Voluntariado

Taller para el desarrollo del taller

3. Expositiva
4. Dinámicas grupales

Técnica de reforestación

2. Tres Bolillos

10. Recursos

10.1 Humanos

1. Epesista
2. Personal técnico y directivo de la Sección de la Mujer Trabajadora
3. Personal técnico y directivo de diversas instancias priorizadas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
4. Diseñador gráfico ad honorem

10.2 Materiales

1. Equipo de computación
2. Impresora
3. Internet
4. Insumos de oficina
5. Materiales y equipo para la reforestación

10.3 Financieros

1. Institucionales

2. De Cooperación

11. Presupuesto

Se considera que se requerirá un presupuesto de Q. 1,500.00 de la siguiente manera:

No	Gastos	Monto
1	Insumos de oficina	Q. 300.00
2	Impresiones	Q. 1,000.00
3	Internet	Q. 300.00
4	Materiales didácticos	Q. 500.00
5	Alimentación	Q. 1,100.00
6	Honorarios de diseñador gráfico	Q. 300.00
7	Etiquetas de reforestación	Q. 165.00
8	Instrumentos y herramientas	Q. 500.00
9	Transporte	Q. 300.00
10	Imprevistos	Q. 800.00
	Total	Q. 5265.00

El presupuesto será cubierto con recursos institucionales de la Sección de la Mujer Trabajadora y provenientes de la agencia de cooperación internacional que respalde la propuesta. En el caso del voluntariado por parte de la epesista.

12. Responsables

1. Epesista
2. Jefa de Sección de la Mujer Trabajadora
3. Personal Técnico de la Sección de la Mujer Trabajadora
4. Personal Directivo de la Dirección General de Previsión social

13. Instrumentos de control o evaluación de la intervención

13.1 Listas de Cotejo y escalas de valores por etapas

APÉNDICE B

Criterios para priorización del problema

No.	Problema	Criterios de priorización					Total Hasta 100
		Voluntad e interés de autoridades De 1 a 20	Disponibilidad de recursos De 1 a 20	Tiempo requerido De 1 a 20	Efecto en el cumplimiento de funciones De 1 a 20	Sostenibilidad De 1 a 20	
1	¿Por qué la sección no cuenta con una estrategia de trabajo?	18	15	10	18	14	75
2	¿Cómo se pueden fortalecer las intervenciones y acciones de la sección a través de las delegaciones regionales?	8	10	5	16	15	54
3	¿De qué forma se pueden optimizar los registros de atención y acciones para visibilizar la atención a las mujeres trabajadoras a nivel nacional?	5	15	10	10	18	58
4	¿Cómo optimizar la infraestructura física de la sección para favorecer una atención adecuada las mujeres trabajadoras?	5	3	1	15	20	44
5	¿Cómo definir las funciones relacionadas con la institucionalización de la equidad de género en el Ministerio, que corresponden a la sección?	18	15	5	15	15	68
6	¿De qué forma se puede fortalecer la incidencia de la sección en la implementación del enfoque de género y de derechos humanos de las mujeres en los procesos institucionales?	15	12	14	18	13	72
7	¿Cómo se puede suplir la falta de recursos financieros para el cumplimiento de las funciones sustantivas de la sección?	10	5	5	18	14	52

8	¿De qué forma puede fortalecerse el abordaje sensibilizado de las mujeres trabajadoras en las secciones y unidades del Ministerio?	20	15	10	20	12	77
9	¿Por qué los documentos que norman y sistematizan las funciones de la sección no están actualizados?	10	15	4	15	20	64
10	¿Por qué el reconocimiento y sensibilidad del personal del Ministerio hacia la sección es débil?	15	15	10	13	10	63
11	¿Cómo propiciar oportunidades de ascensos y de mejoras profesionales para el personal que integra la sección?	8	5	2	15	15	45

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los resultados obtenidos por la ponderación realizada, se obtuvieron los siguientes problemas priorizados:

No.	Problema	Ponderación sobre 100
1	¿De qué forma puede fortalecerse el abordaje sensibilizado de las mujeres trabajadoras en las secciones y unidades del Ministerio?	77
2	¿Por qué la sección no cuenta con una estrategia de trabajo?	75
3	¿De qué forma se puede fortalecer la incidencia de la sección en la implementación del enfoque de género y de derechos humanos de las mujeres en los procesos institucionales?	72
4	¿Cómo definir las funciones relacionadas con la institucionalización de la equidad de género en el Ministerio, que corresponden a la sección?	68
5	¿Por qué los documentos que norman y sistematizan las funciones de la sección no están actualizados?	64

Fuente: Elaboración propia

APÉNDICE C

Informe de análisis sobre la encuesta realizada para establecer una línea base de conocimientos, actitudes y prácticas del personal de las diversas Secciones de la Dirección General de Previsión Social

La encuesta realizada a personal directivo y técnico de la Dirección General de Previsión Social se realizó con el propósito de identificar conocimientos y actitudes acerca de la equidad de género y el enfoque de derechos humanos de las mujeres trabajadoras. Participaron aproximadamente el 25% del personal de dichas secciones que representan una muestra representativa del total de personal que integra la Dirección.

El cuestionario se estructuró en tres secciones

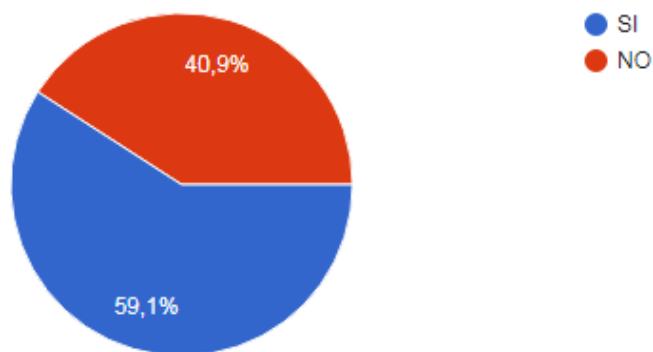
- Situación de las mujeres en el trabajo y empleo: que pretende identificar el conocimiento las concepciones y consideraciones de las mujeres en el trabajo y empleo y las diferencias con respecto a los hombres.
- División sexual del trabajo: en el cual se plantean conceptos claves para identificar la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres con el fin de establecer si existe claridad sobre los mismos y la diferencia con términos afines.
- Marco de derechos de las mujeres trabajadoras: en el que se tiene propósito identificar el conocimiento sobre el marco de derechos de la mujer trabajadora que compete conocer a todas las instancias del Ministerio.

Se considero que el llenado del cuestionario fuera en línea, requiriendo alrededor de 3 a 5 minutos para contestar el mismo completando enunciados con opción de selección múltiple; asimismo se consideró oportuno que se mantuviera la modalidad de respuesta anónima.

Sección Situación de las mujeres en el trabajo y empleo

Gráfica 1

Las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de acceder al mercado laboral.

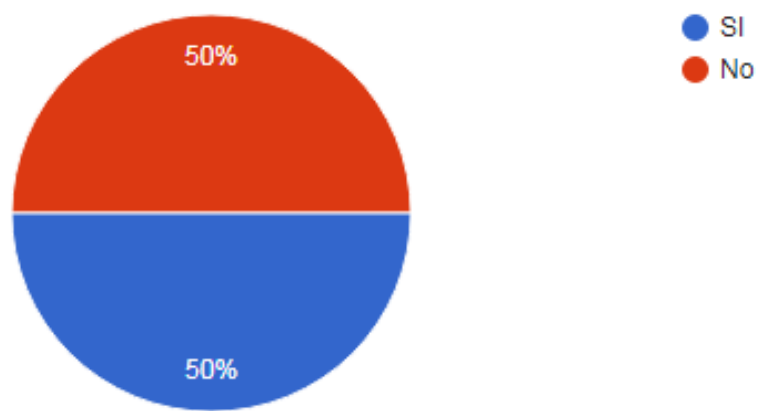


Fuente: Cuestionario sección Mujer Trabajadora, Situación de las mujeres en el trabajo y empleo

Con 10 puntos porcentuales de diferencia, las personas encuestadas opinaron en su mayoría que las mujeres tienen las mismas oportunidades de acceder al mercado laboral, lo cual refleja desconocimiento sobre la situación del mismo. De acuerdo a la información estadística presentada por el Instituto Nacional de Estadística en la Encuesta Nacional de Empleo e Ingreso ENEI 3-2017, la tasa de participación económica de las mujeres refiere que solo 4 de cada 10 mujeres pueden integrarse a alguna actividad económica, están disponibles para trabajar o hacen gestiones para encontrar un trabajo, mientras que 8 de cada 10 hombres están en dicha condición.

Gráfica 2

Las condiciones y derechos laborales varían en su ejercicio, si se es hombre o mujer.

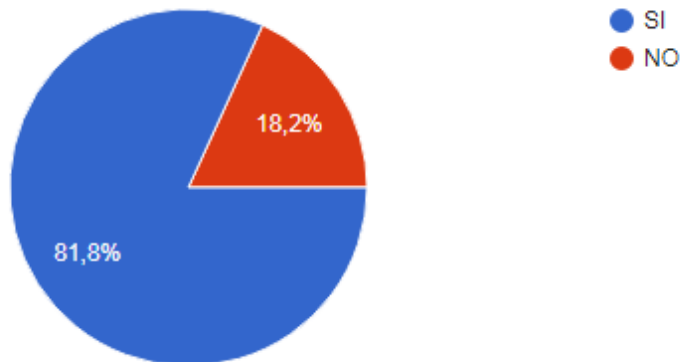


Fuente: Cuestionario sección Mujer Trabajadora, Situación de las mujeres en el trabajo y empleo

La mitad de las personas encuestadas opinaron que las condiciones y el ejercicio de los derechos laborales es igual para hombres y mujeres, es decir persiste la idea de que la condición de género no limita el ejercicio de derechos. Lo anterior refleja la necesidad de realizar un proceso de formación y sensibilización que presente la situación de las mujeres en el mercado laboral, las brechas de desigualdad que existen entre hombres y mujeres en el acceso, ingresos, ocupación en la informalidad, sub empleo, desempleo, jornada de trabajo no remunerado, división sexual del trabajo y las normativas nacionales e internacionales ratificada por el Estado de Guatemala en el que se asume el compromiso para erradicar la discriminación en el trabajo y realizar medidas positivas para el pleno ejercicio del derecho al trabajo y derechos laborales especialmente de las mujeres.

Gráfica 3

Las mujeres están en mayores probabilidades de estar desempleadas.

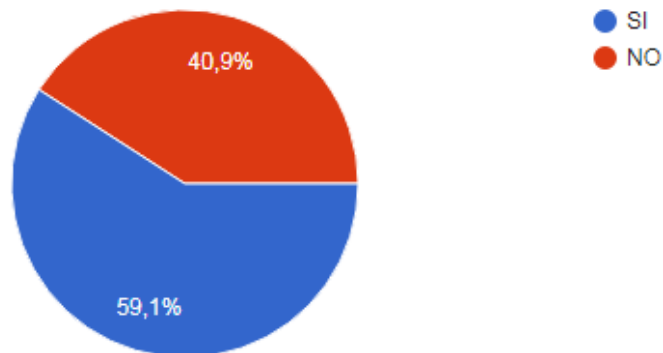


Fuente: Cuestionario sección Mujer Trabajadora, Situación de las mujeres en el trabajo y empleo

De acuerdo a la ENEI 3-2017, la tasa de desempleo registrada por sexo es de 3.1 para mujeres y 1.6 para hombres, siendo la tasa nacional de 2.3. Las mujeres tienen mayores probabilidades de estar desempleadas hasta 1.5% que los hombres. Las respuestas obtenidas reflejan que más del 80% tiene conciencia de la vulnerabilidad de las mujeres a estar desempleadas en mayor proporción que los hombres.

Gráfica 4

Las mujeres y los hombres tienen igual acceso a empleos donde se les brinden prestaciones y seguridad social.

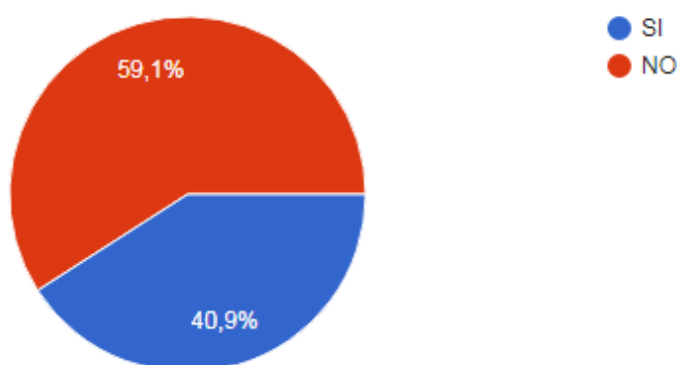


Fuente: Cuestionario sección Mujer Trabajadora, Situación de las mujeres en el trabajo y empleo

Alrededor del 60% de las personas encuestadas considera que mujeres y hombres tienen el mismo acceso a los beneficios de un empleo en la formalidad como lo es prestaciones de ley, seguridad social entre otros. La ENEI 3-2017 refleja que el 73.4% de mujeres y el 67.9% de hombres están ocupados en la informalidad es decir personas que no cuentan con un contrato que regule las condiciones de trabajo, prestaciones de ley, seguridad social. La brecha entre hombres y mujeres es de +5.5%, lo cual posiciona a las mujeres en mayor probabilidad de ocuparse en el sector informal. Las respuestas reiteran la necesidad de realizar un proceso formativo y de sensibilización.

Gráfica 5

Las mujeres y los hombres obtienen los mismos ingresos por iguales labores.



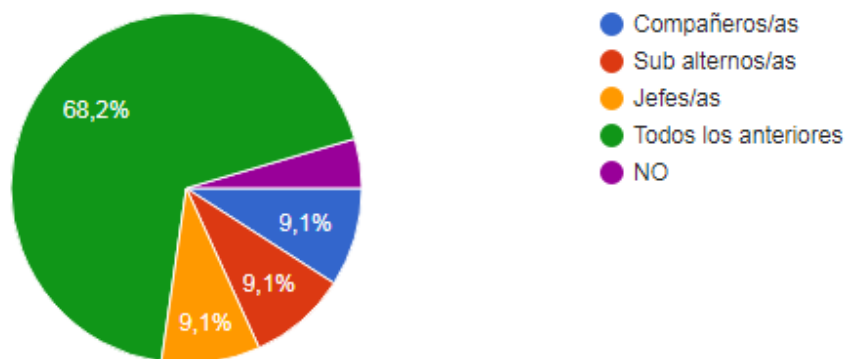
Fuente: Cuestionario sección Mujer Trabajadora, Situación de las mujeres en el trabajo y empleo

En cuanto a ingresos por sexo según la ENEI 3-2017, los hombres perciben mayores ingresos como trabajadores asalariados o independientes, que las mujeres trabajadoras en ambas categorías ocupacionales como en todos los dominios, urbano metropolitano, resto urbano y rural nacional. Es decir, las mujeres urbanas en la ciudad o rurales indiferentemente de la categoría ocupacional perciben menos ingresos que los hombres, la brecha entre los hombres y mujeres que más y menos ingresos perciben es de 46.53%. Existe una proporción significativa de las personas encuestadas que considera que entre mujeres y hombres no existen diferencias en cuanto a ingresos; independientemente si conocen información estadística, es

necesario que se discuta la discriminación de las mujeres respecto a los ingresos que perciben por igual trabajo desarrollado por los hombres.

Gráfica 6

En el trabajo, las mujeres y los hombres se enfrentan por igual a situaciones de acoso laboral o sexual por:

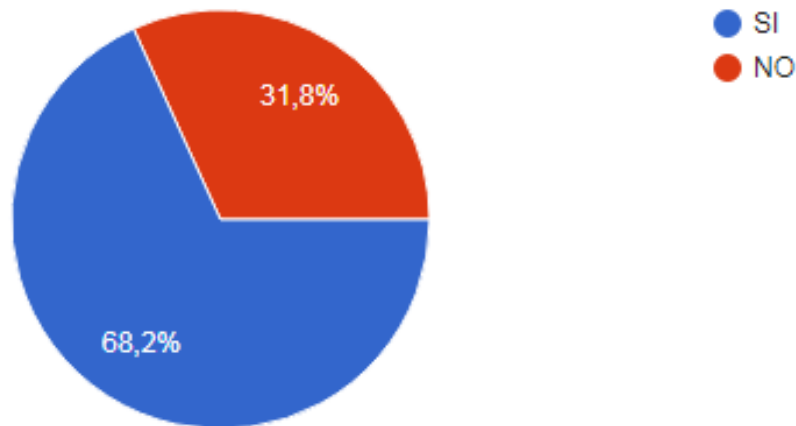


Fuente: Cuestionario sección Mujer Trabajadora, Situación de las mujeres en el trabajo y empleo

De acuerdo a las respuestas obtenidas más del 65% de personas encuestadas refirieron que consideran que hombres y mujeres pueden sufrir acoso laboral sexual por compañeras/os, subalternos, jefes/as. Aunque existe la necesidad de fortalecer el marco conceptual, normativo y registros estadísticos, que regule el acoso laboral y sexual, es un hecho investigado y asumido internacionalmente que ante el acoso sexual y laboral las mujeres presentan mayor vulnerabilidad. La OIT a través de iniciativas y documentos recientes refiere sobre la violencia y acoso por razones de género por la desproporcionada magnitud del ejercicio de acoso contra mujeres y niñas. Se hace necesario propiciar análisis y socializar información sobre el tema.

Gráfica 7

Las responsabilidades familiares pueden limitar en su desempeño laboral a las mujeres principalmente.



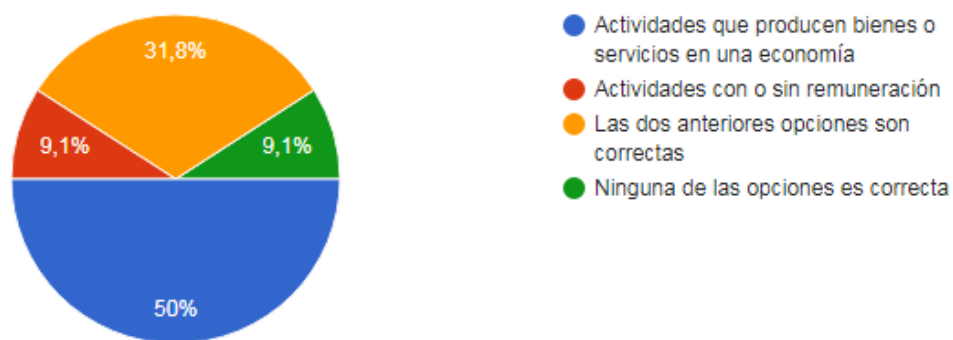
Fuente: Cuestionario sección Mujer Trabajadora, Situación de las mujeres en el trabajo y empleo

Respecto a la perspectiva de las responsabilidades familiares y la limitación que puede representar para las mujeres en su desempeño laboral más del 50% indicaron que las mujeres son las más afectadas. Más del 30% opinaron que las mujeres no son más afectadas. Es necesario realizar esfuerzos para dar a conocer las diferencias entre mujeres y hombres respecto a los roles de género y su implicación en el acceso a oportunidades de empleo, formación, ascenso, ingresos entre otros, que disminuyen frente a las responsabilidades familiares que las mujeres asumen por la asignación del rol reproductivo que implica la crianza, cuidado de personas, preparación de alimentos entre otros.

Sección División Sexual del Trabajo

Gráfica 8

El trabajo se entiende como...



Fuente: Cuestionario sección Mujer Trabajadora, División Sexual del trabajo

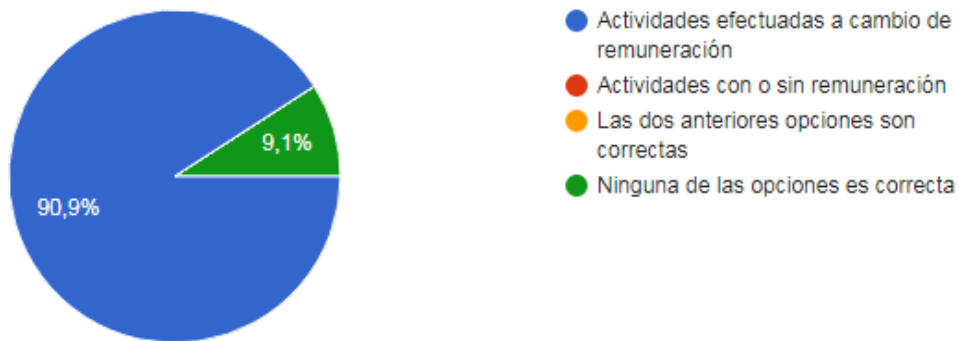
De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo OIT, el trabajo es:

[...] el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. (OIT, 2018).

El 50% de las personas encuestadas indicaron que las actividades que producen bienes y servicios se consideran trabajo, pero no consideraron que también forma parte del concepto de trabajo que son actividades con o sin remuneración. El 31% indicó que el concepto de trabajo implicaba la producción de bienes y servicios remuneradas o no. Se evidencia la necesidad de establecer una discusión técnica que permita asumir un concepto de trabajo como ente rector del trabajo y empleo del país.

Gráfica 9

El empleo se entiende como...

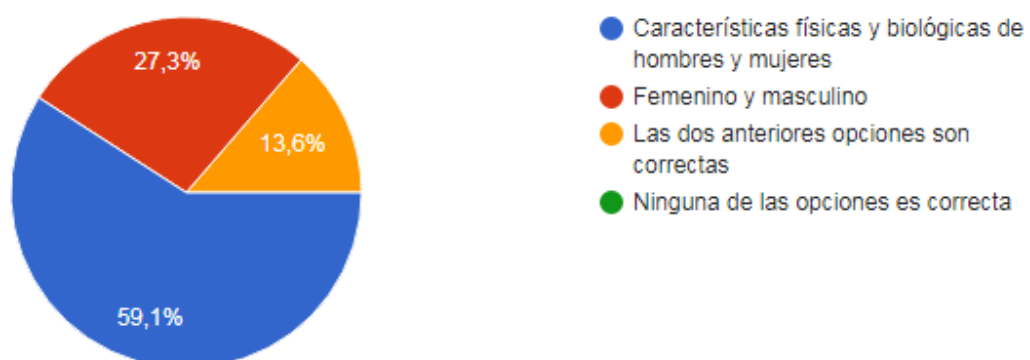


Fuente: Cuestionario sección Mujer Trabajadora, División Sexual del trabajo

Empleo es un término que se utiliza sin diferenciarse de trabajo, sin embargo, el significado existe una acepción diferente como lo señala la OIT (2018), trabajo efectuado a cambio de pago. También se refiere al número de personas bajo un régimen de autoempleo o empleo remunerado. El 90% de respuestas refleja que las personas conciben que el concepto de empleo requiere necesariamente la remuneración para ser considerado como tal. Aunque la discusión técnica es necesaria entablarla, el concepto de empleo alcanza más consenso que el concepto de trabajo.

Gráfica 10

El sexo se entiende como...

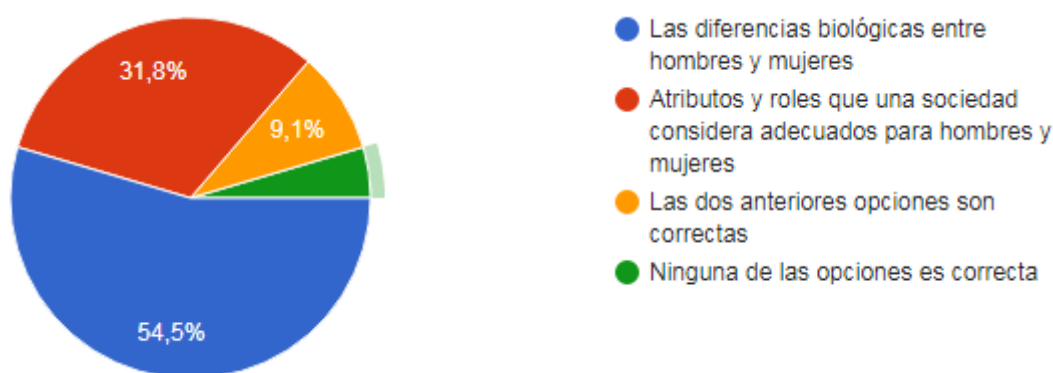


Fuente: Cuestionario sección Mujer Trabajadora, División Sexual del trabajo

La Entidad de la Organización Naciones Unidas para la Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer conocida como ONU Mujeres refiere que el sexo biológico “son las características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres” (2011), por lo cual se considera que sexo biológico es hombre y mujer. Alrededor del 60% de respuestas responden al concepto anterior, mientras que más del 25% considera que el sexo puede nombrarse como “femenino y masculino” lo cual no se considera correcto. Se reitera la necesidad de realizar procesos informativos y formativos en donde se discutan conceptos básicos como los abordados.

Gráfica 11

El género se entiende como...



Fuente: Cuestionario sección Mujer Trabajadora, División Sexual del trabajo

Siguiendo a ONU Mujeres (2011), define en su glosario que el género se entiende como:

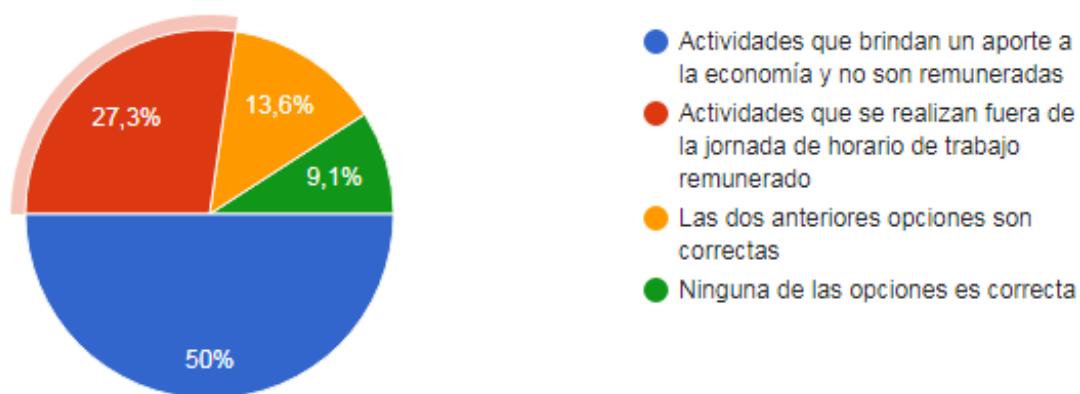
[...] los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y

relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización.

Más de la mitad de las personas que respondieron la encuesta indican que sexo son características físicas y biológicas, concepto que corresponde a sexo, y solo el 31% está de acuerdo en que los atributos y roles que se consideran adecuados para mujeres y hombres se pueden definir como género. Se establece que ambos términos se utilizan indistintamente.

Gráfica 12

El trabajo remunerado se refiere a



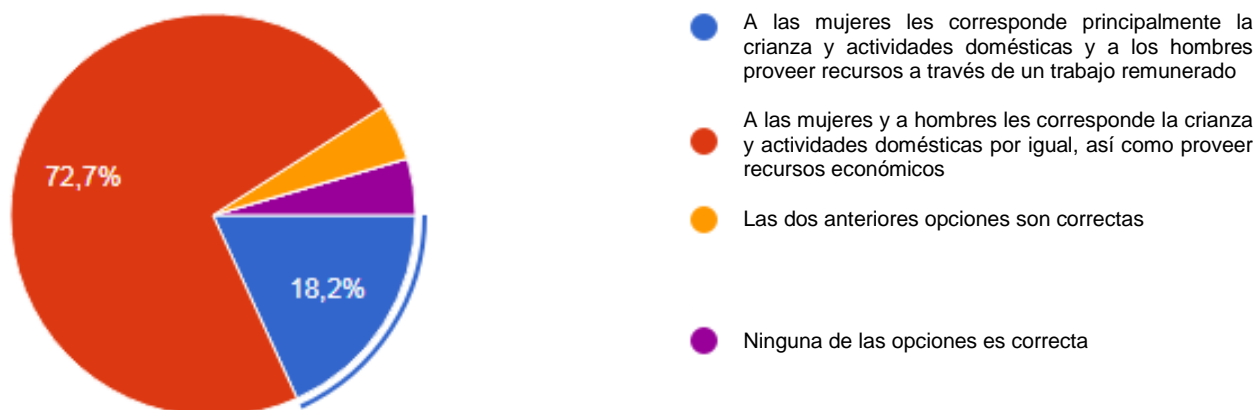
Fuente: Cuestionario sección Mujer Trabajadora, División Sexual del trabajo

El concepto de Trabajo no remunerado que se conceptualiza según la OIT (2018) como “actividades sin remuneración” considerándolo asimismo otras formas de trabajo. La CEPAL (2011) por su parte lo define como “aquel que se realiza para los propios miembros del hogar, para otros hogares, para la comunidad, y el trabajo voluntario no remunerado que se presta en instituciones sin fines de lucro”.

En su mayor parte las personas encuestadas estuvieron de acuerdo con que las actividades no remuneradas brindan un aporte a la economía, aunque no son remuneradas. El 27% indicaron que son actividades que se realizan fuera del horario de la jornada de trabajo. En general es necesario discutir dichos conceptos como los anteriormente ya analizados.

Gráfica 13

Los roles de las mujeres y hombres en el trabajo son diferentes...



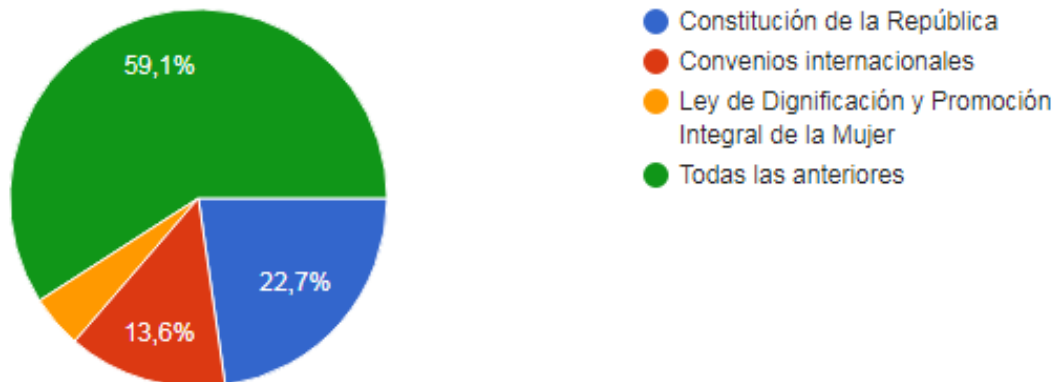
Fuente: Cuestionario sección Mujer Trabajadora, División Sexual del trabajo

El 72% está de acuerdo en que mujeres y hombres deben compartir las responsabilidades familiares y proveer además recursos económicos. El concepto del rol productivo principalmente asignado a los hombres para que provean recursos y se desarrollen en empleos remunerados y del rol reproductivo demandado socialmente a las mujeres para la crianza y actividades domésticas es una construcción social e histórica que prioriza el espacio privado para las mujeres y el público para los hombres. Por los resultados registrados la mayor parte opina que dichos roles pueden ser asumidos por mujeres y hombres, persiste sin embargo casi el 20% de personas que persisten en este enfoque tradicional de género.

sección Marco de Derechos de las Mujeres trabajadoras

Gráfica 14

Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen derechos específicos que son protegidos por...

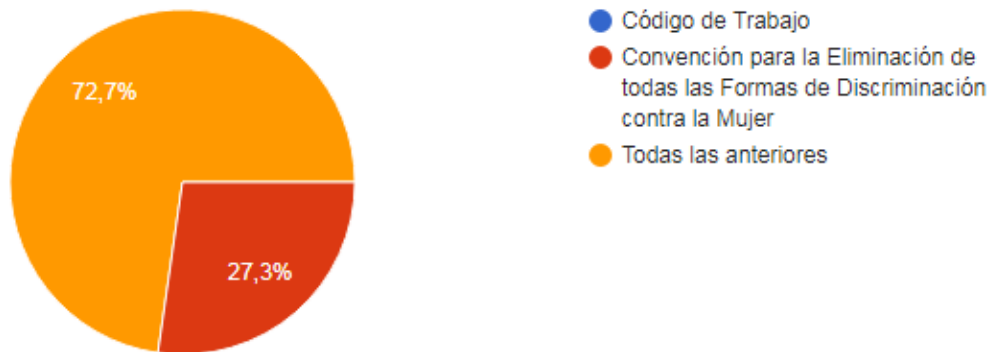


Fuente: Cuestionario sección Mujer Trabajadora, Marco de derechos de las mujeres trabajadoras

El Convenio 156 de los Trabajadores con Responsabilidades Familiares ratificado por el Estado de Guatemala protege los derechos específicos de trabajadores con responsabilidades familiares, sin embargo, la legislación nacional no desarrolla un marco específico. Sin embargo, según las respuestas registradas el 60% registro que el marco nacional que incluye la Constitución Política y la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer incluye dichos derechos específicos. Se reitera la necesidad de fortalecer los conocimientos del marco de derechos.

Gráfica 15

La eliminación de la discriminación contra las mujeres en el trabajo es un compromiso del Estado de Guatemala contemplado en...

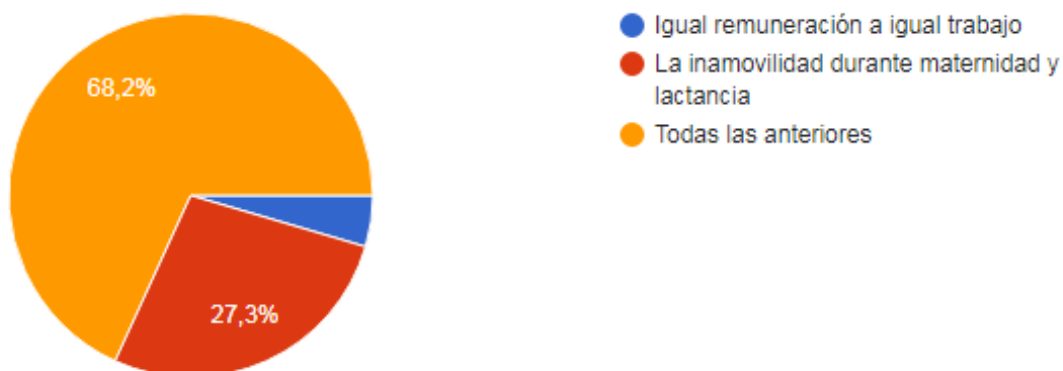


Fuente: Cuestionario sección Mujer Trabajadora, Marco de derechos de las mujeres trabajadoras

El 72% de personas encuestadas indica que la eliminación de la discriminación contra las mujeres en el trabajo se contempla en el marco nacional como internacional el 27% indica que es un compromiso de Estado asumido únicamente en la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Es importante ampliar la información sobre este compromiso y el significado para el cumplimiento del mandato del Ministerio.

Gráfica 16

Los derechos específicos de las mujeres en el área laboral son...



Fuente: Cuestionario sección Mujer Trabajadora, Marco de derechos de las mujeres trabajadoras

La igual remuneración a igual trabajo y la inamovilidad durante maternidad y lactancia son dos derechos específicos de las mujeres a lo cual el 68% asintió. El 27% indicó que solo la inamovilidad durante el período reproductivo de las mujeres es un derecho específico. Se reitera la necesidad de ampliar la formación sobre el marco de derechos de las mujeres trabajadoras que compete a todas las instancias del Ministerio.

APÉNDICE D

Informe del proceso de validación de la Guía de abordaje sensibilizado con Enfoque de género y Derechos humanos de la Sección de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión social

Antecedentes

En el marco de la elaboración de la Guía de abordaje sensibilizado con Enfoque de género y Derechos humanos de la Sección de la Mujer Trabajadora se programaron talleres de validación con personal técnico que por su amplio conocimiento y trayectoria en el enfoque de género y derechos humanos de las mujeres se consideró brindarían opiniones, recomendaciones y observaciones para fortalecer el mismo.

Se programaron dos talleres con personal técnico y directivo de la sección y a partir de sus recomendaciones y propuestas se realizaron dos talleres adicionales de validación y socialización con personal de diversas secciones y unidades del Ministerio y con delegados y delegadas a nivel departamental de la Inspección General de Trabajo lo que permitió evaluar la metodología prevista.

En la validación realizada se obtuvieron recomendaciones, consideraciones, observaciones y propuestas de los expertos a través de lista de cotejo y cuestionario que evaluaron diversos aspectos de la Guía, entre ellos: desarrollo temático, coherencia técnica, pertinencia, relevancia, validez, vigencia, lenguaje, metodología, entre otros. A continuación, se presenta un resumen de la agenda y resultados alcanzados en los talleres.

Agenda desarrollada en talleres de validación

No.	Actividad	Tiempo	Responsable
1	Bienvenida y presentación de objetivos	15 minutos	Jefa sección de Mujer Trabajadora

2	Presentación de participantes	05 minutos	Equipo sección Mujer Trabajadora
3	Marco conceptual y normativo del trabajo como derecho humano	20 minutos	Epesista
4	Dinámica Trabajo como un derecho humano	10 minutos	
5	Situación del trabajo y empleo	20 minutos	
6	Dinámica Atributos de género	10 minutos	
7	División Sexual del Trabajo	20 minutos	
8	Dinámica División Sexual del Trabajo	10 minutos	
9	Medidas para equiparar brechas de desigualdad entre hombres y mujeres	20 minutos	
10	Dinámica Brechas de género e interseccionalidad	10 minutos	
11	Observaciones y recomendaciones, validación	10 minutos	

La agenda desarrollada tiene una duración de dos horas y media, considerando en medio de cada exposición magistral dinámicas que fortalecen la apropiación de conocimientos, el análisis, reflexión, promover actitudes y prácticas orientadas a la equidad de género y de derechos humanos.

Desarrollo de talleres

Conforme lo programado se desarrolló dos talleres con personal considerado experto por la amplia gama de conocimientos y experiencia en la temática de dichos

talleres se obtuvieron recomendaciones, consideraciones importantes para el fortalecimiento de la Guía y de la metodología propuesta para su abordaje a lo interno y externo de la sección:

No.	Fecha y lugar	Participantes
1	28 de noviembre, Dirección General de Previsión Social, MINTRAB	06 personas del personal técnico y directivo de Sección de la Mujer Trabajadora
2	13 de diciembre Dirección General de Previsión Social, MINTRAB	04 personas del personal técnico y directivo de Sección de la Mujer Trabajadora

Como resultado de los talleres programados se realizaron a propuesta de los expertos, dos talleres más:

No.	Lugar y fecha	Participantes
1	29 de noviembre Dirección Municipal de la Mujer de Municipalidad de Guatemala	25 inspectores departamentales de la Inspección de Trabajo
2	06 de diciembre Centro de Capacitación del Ministerio de Trabajo	15 técnicos y profesionales de distinta secciones y unidades del Ministerio

Instrumentos de validación utilizados

Para la validación de la Guía se consideró una lista de cotejo y un cuestionario para valorar aspectos relevantes como, desarrollo temático, coherencia técnica, pertinencia, relevancia, validez, vigencia, lenguaje, metodología, entre otros.

Se propuso escala de valores para la lista de cotejo con el fin de obtener apreciaciones que pudieran cuantificarse y para el cuestionario se hizo un análisis de las recomendaciones, propuestas obtenidas. Ambos instrumentos permitieron establecer aspectos importantes a fortalecer de la Guía que fueron integrados al documento. A continuación, se presentan ambos instrumentos y sus resultados:

Guía de validación
Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos
sección Mujer Trabajadora
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Instrucciones: A continuación, se enlista una serie de afirmaciones respecto a la Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos, utilizando la escala de valores propuesta, indique la valoración que considere pertinente.

Escala de valores:	1-3	4-6	7-10
	Deficiente	Parcial	Satisfactorio

No.	Aspecto	Valoración
1	Los contenidos presentados en la Guía son actualizados y válidos.	
2	El contenido presentado desarrolla de forma amplia los conceptos.	
3	El contenido considero la consulta a diversas fuentes y autores.	
4	Los contenidos fueron ordenados de forma coherente, existe un hilo conductor en la Guía.	
5	El lenguaje utilizado para presentar el contenido de la Guía es adecuado y comprensible.	
6	La línea gráfica y los colores son adecuados para el propósito de la Guía y al público al que está dirigido.	
7	Las gráficas, imágenes, tablas, figuras y fotografías cuentan con la ubicación y tamaño adecuado.	
8	La mediación pedagógica que se realizó de la Guía facilita la comprensión de los contenidos, atrae al lector, destaca la información relevante.	
9	Las secciones creadas para la interacción con el lector promueven la reflexión y análisis.	
10	Las dinámicas planteadas en la metodología de la Guía son flexibles a cantidad de participantes y espacio físico.	

11	Los recursos que se requieren para el desarrollo de la metodología están al alcance del personal de la sección.	
12	Las actividades planteadas favorecen la integración de grupo, clima de confianza, análisis y reflexión.	
13	El enfoque de género y derechos humanos se constata a lo largo de la Guía.	
14	La Guía aborda temas pertinentes al trabajo que desarrolla la sección a lo interno y externo del Ministerio.	
15	La Guía se constituye en un documento técnico que es relevante para fortalecer el trabajo de la sección.	

Cuestionario de validación
Guía de abordaje sensibilizado con enfoque de género y derechos humanos
sección Mujer Trabajadora
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de preguntas y opciones de selección múltiple, elija las opciones que considere necesarias y seguidamente explique su respuesta.

1. ¿Qué aspectos considera que se pueden fortalecer de la Guía?

- a) Contenidos.
- b) Lenguaje.
- c) Mediación pedagógica.
- d) Metodología.
- e) Otros.

¿Cómo considera puede fortalecerse dicho(s) aspecto(s)?

2. ¿En qué manera la Guía aporta al trabajo de la Sección de la Mujer Trabajadora?

- a) Presenta contenidos novedosos y vigentes.
- b) Propone un abordaje con enfoque de género.
- c) Facilita el desarrollo de talleres a diversos grupos.
- d) Establece un esquema diferente para abordar la temática.
- e) Otros.

¿Cuál es el aporte más significativo de acuerdo con la opción seleccionada?

3. ¿Qué acciones o medidas son prioritarias para facilitar la implementación de la Guía?

- a) Distribución digital e impresa.
- b) Talleres de fortalecimiento al personal que la implementará.
- c) Definir agendas diversas para los grupos a los que se dirigirán los talleres.
- d) Facilitar equipo y recursos para su implementación.
- e) Otros.

¿Cuál es la acción que se considera más inmediata de realizar?

Recomendaciones, observaciones, consideraciones obtenidas de los talleres de validación

Respecto al proceso de validación, en el primer taller los expertos conocieron por primera vez el contenido y metodología de la Guía, seguidamente y a propuesta de estos se realizó el taller con la Inspección de Trabajo en el cual observaron el desarrollo del contenido, metodología y reacción del grupo que ha sido considerado uno de los que presenta más resistencia cuando se aborda el enfoque de género.

En el segundo taller propuesto por los expertos observaron el desarrollo del contenido con grupo de profesionales y técnicos del MINTRAB lo cual les permitió una valoración sobre la pertinencia de la Guía para su quehacer institucional. Posterior de observar en tres oportunidades el contenido y metodología desarrollada con distintos grupos, se procedió al último taller con expertos en el que se aplicaron los instrumentos de validación a seis personas incluyendo la jefa de sección.

El resultado de la validación reflejó que los expertos consideraron que la Guía cumple satisfactoriamente con los aspectos de contenido, lenguaje, mediación pedagógica y metodología así mismo que se constituye en una herramienta técnica que facilita el abordaje de la temática desde una perspectiva científica con enfoque de género y derechos humanos, que la metodología es flexible y pertinente. Se sugirió ampliar conceptos y definiciones sobre el marco de derechos humanos y de las medidas para equiparar las brechas de género en el trabajo, temas que fueron integrados de forma amplia a la Guía. Dentro de las recomendaciones más significativas se encuentran la elaboración de una Guía resumida con contenido y lenguaje sencillos para otros públicos y la elaboración de instrumentos técnicos especializados para los diversos grupos, como sociedad civil, instituciones del estado, estudiantes, entre otros con los cuales se hace necesario presentar el contenido desde diversas perspectivas.

A continuación, se presentan los resultados de estos:

Resultados de la Guía de validación

De acuerdo con los promedios obtenidos en la aplicación de la Guía de validación a seis expertos, el promedio general es de 8.1, lo cual corresponde según la escala de valores a un resultado **satisfactorio**. Con lo anterior puede concluirse que el personal experto valoró que los diversos aspectos validados de la Guía, entre ellos contenido, lenguaje, mediación pedagógica, metodología, entre otros, satisfacen lo esperado.

Promedios obtenidos en aplicación de la Guía de validación

No.	Aspecto	Valoración promedio
1	Los contenidos presentados en la Guía son actualizados y válidos.	8
2	El contenido presentado desarrolla de forma amplia los conceptos.	9
3	El contenido considero la consulta a diversas fuentes y autores.	8
4	Los contenidos fueron ordenados de forma coherente, existe un hilo conductor en la Guía.	7
5	El lenguaje utilizado para presentar el contenido de la Guía es adecuado y comprensible.	7
6	La línea gráfica y los colores son adecuados para el propósito de la Guía y al público al que está dirigido.	9
7	Las gráficas, imágenes, tablas, figuras y fotografías cuentan con la ubicación y tamaño adecuado.	9
8	La mediación pedagógica que se realizó de la Guía facilita la comprensión de los contenidos, atrae al lector, destaca la información relevante.	8
9	Las secciones creadas para la interacción con el lector promueven la reflexión y análisis.	8
10	Las dinámicas planteadas en la metodología de la Guía son flexibles a cantidad de participantes y espacio físico.	8
11	Los recursos que se requieren para el desarrollo de la metodología están al alcance del personal de la sección.	7
12	Las actividades planteadas favorecen la integración de grupo, clima de confianza, análisis y reflexión.	9
13	El enfoque de género y derechos humanos se constata a lo largo de la Guía.	9

14	La Guía aborda temas pertinentes al trabajo que desarrolla la sección a lo interno y externo del Ministerio.	8
15	La Guía se constituye en un documento técnico que es relevante para fortalecer el trabajo de la sección.	8
Promedio general		8.1

Resultados del Cuestionario de Validación

En la aplicación del Cuestionario se obtuvieron recomendaciones, consideraciones y aportes cualitativos de los expertos que permitieron fortalecer la Guía, principalmente establecer los aspectos más relevantes para la apropiación e implementación. A continuación, se presentan los resultados y análisis de estos:

Análisis de los resultados del Cuestionario de Validación

Pregunta generadora	Opciones seleccionadas con más frecuencia	Pregunta de Análisis	Análisis de respuestas
¿Qué aspectos considera que se pueden fortalecer de la Guía?	a) Contenidos. b) Lenguaje.	¿Cómo considera puede fortalecerse dicho(s) aspecto(s)?	En su mayoría los expertos coincidieron en que el contenido y el lenguaje podrían fortalecerse y orientarse a diversos públicos, se identificó que la propuesta presentada a los expertos se consideró pertinente para el personal técnico, sin embargo, surgió la propuesta de realizar una versión resumida y de lenguaje sencillo para público con menos conocimientos en la temática. Asimismo, se sugirió ampliar

			conceptos y definiciones sobre el marco de derechos humanos y de las medidas para equiparar las brechas de género en el trabajo.
¿En qué manera la Guía aporta al trabajo de la Sección de la Mujer Trabajadora?	<p>c) Facilita el desarrollo de talleres a diversos grupos.</p> <p>d) Establece un esquema diferente para abordar la temática.</p>	¿Cuál es el aporte más significativo de acuerdo con la opción seleccionada?	<p>Las opciones seleccionadas con más frecuencias reflejaron que los principales aportes de la Guía se refieren al facilitar el desarrollo de talleres. Dentro de las observaciones realizadas se menciona que la Guía en el esquema de su contenido es flexible, pertinente para el trabajo con diversos grupos, asimismo se percibe profesional, con enfoque científico por lo cual favorece que exista menor resistencia a la temática, que particularmente es uno de los factores que limitan el trabajo de sensibilización e información de la sección.</p>

APÉNDICE E

Escalas de valores e instrumentos de evaluación ex ante, intermedia y post del Ejercicio profesional supervisado

Escala de valores para evaluación por etapa del Ejercicio profesional supervisado

No.	Escala	Criterio	Valoraciones
1	De 1 a 10 puntos	Deficiente	Criterio que indica que la etapa del Ejercicio no fue ejecutada de acuerdo con lo esperado presentando resultados insuficientes.
2	De 11 a 20 puntos	Incompleto	Criterio con el cual se establece que, aunque existieron resultados y aspectos considerados positivos en la etapa, existen vacíos y resultados carentes.
3	De 21 a 25 puntos	Satisfactorio	Criterio que evidencia que los aspectos y resultados evaluados de la etapa alcanzaron la calidad técnica esperada y contribuyeron a los resultados previstos.

Fuente: Elaboración propia

Escala de valores para evaluación general del Ejercicio profesional supervisado

No.	Escala	Criterio	Valoraciones
1	De 1 a 25 puntos	Deficiente	Criterio indica que los resultados y los diversos aspectos evaluados en las etapas del Ejercicio no corresponden a la calidad técnica esperada.
2	De 25 a 60 puntos	Incompleto	Criterio con el cual se establece que, aunque existieron resultados y aspectos considerados positivos, de forma general es insuficiente lo alcanzado.

3	De 60 a 85 puntos	Pertinente	Criterio indica los resultados y aspectos de las diversas etapas reflejan un balance positivo.
4	De 85 a 100 puntos	Satisfactorio	Criterio que evidencia que los aspectos y resultados evaluados de las etapas alcanzaron la calidad técnica esperada.

Fuente: Elaboración propia

Lista de cotejo con escala de valores **Evaluación del diagnóstico (evaluación ex – ante)**

Instrucciones: Indicar de acuerdo con la escala de valores que a continuación se presenta, la ponderación para cada aspecto del plan y de los resultados del diagnóstico. Agregue observaciones para los diversos aspectos a evaluar si lo considera necesario.

Escala de valores para lista de cotejo: Puntuación máxima por aspecto a evaluar 1.6 puntos. Nota máxima sobre todos los aspectos evaluados 25 puntos.

0.5 puntos	1 punto	1.6 puntos
Deficiente	Parcial	Satisfactorio

No.	Aspecto por evaluar	Valor	Observaciones
1	El plan del diagnóstico definió aspectos básicos para su implementación.	1.6	.
2	Los objetivos del plan del diagnóstico fueron pertinentes.	1.6	
3	Las actividades planificadas facilitaron la consecución de los objetivos.	1	Aunque las actividades planificadas fueron llevadas a cabo, fueron necesarias realizar otras no previstas.
4	Las técnicas e instrumentos utilizados permitieron recoger la información esperada.	1	De la misma manera que las actividades fue necesario recorrer a otras técnicas instrumentos principalmente por el contexto institucional y por acelerar la elaboración del diagnóstico

5	El tiempo previsto para el desarrollo del diagnóstico fue adecuado.	1	La cantidad de fuentes y de información disponible, así como la conjunción con otras actividades propias del Ejercicio Profesional hicieron insuficiente el tiempo previsto.
6	Las personas involucradas en el diagnóstico mantuvieron apertura a participar.	1.6	La apertura y disposición de las personas facilitó y enriqueció el diagnóstico.
7	Las fuentes consultadas en la elaboración del diagnóstico fueron suficientes y de calidad.	1.6	Se identificaron fuentes documentales, bibliográficas y directas, en su mayoría consistían en documentos actualizados y disponibles por diversos medios electrónicos.
8	El contexto en que se encuentra la institución se incluye en el diagnóstico.	1.6	
9	La descripción del marco legal y político de la institución brinda elementos sustantivos al diagnóstico.	1.6	En especial por la naturaleza institucional se incluyó un amplio marco legal y político, siendo necesario para comprender la dinámica y rectoría de esta.
10	La situación actual, particularidades e información relevante de la institución se incluye en el diagnóstico.	1.6	
11	Las carencias, deficiencias y debilidades de la institución se identifican.	1.6	
12	La problematización de las carencias es apropiada.	1.6	
13	La priorización del problema se realizó con técnicas específicas y apropiadas.	1.6	Concretamente para este fin se construyó una escala de valores que permitió la valoración y priorización.
14	La hipótesis acción plantea una solución al problema que se quiere resolver.	1.6	
15	Las fuentes consultadas fueron referenciadas en el documento.	1.6	

Total	21.6	Resultado Satisfactorio, de acuerdo con escala de valores por etapa.
-------	------	--

Lista de cotejo con escala de valores
Evaluación de fundamentación teórica (evaluación intermedia)

Instrucciones: Indicar de acuerdo con la escala de valores que a continuación se presenta, la ponderación para cada aspecto de la fundamentación teórica. Agregue observaciones para los diversos aspectos a evaluar si lo considera necesario.

Escala de valores para lista de cotejo: Puntuación máxima por aspecto a evaluar 2.5 puntos. Nota máxima sobre todos los aspectos evaluados 25 puntos.

1 puntos	2 puntos	2.5 puntos
Deficiente	Parcial	Satisfactorio

No.	Aspecto por evaluar	Valor	Observaciones
1	La fundamentación corresponde al problema e hipótesis acción seleccionada.	2.5	
2	El contenido incluido permite obtener una visión amplia del tema.	2.5	
3	El contenido es actualizado y considera variedad de autores.	2	En la medida de lo posible se incluyó información actualizada sin embargo por considerarse referente máximo en el tema, se priorizó el uso de autores y fuentes del Sistema de Naciones Unidas.
4	Los temas son abordados con especificidad y brindan elementos sustantivos.	2.5	
5	Los aportes teóricos del epesista pueden identificarse en el contenido.	2.5	
6	La elaboración de diagramas, tablas u otros que faciliten la	2	Se incluyeron diagramas y tablas para presentar el

	presentación del contenido se incluyen.		contenido sin embargo para respetar la finalidad académica del documento no se abusó de este recurso.
7	El lenguaje es pertinente para un documento académico.	2.5	
8	Los signos de puntuación y reglas ortográficas son aplicados correctamente.	2.5	Se hizo una revisión exhaustiva de éste aspectos, incluyendo la revisión por terceros.
9	Las citas realizadas se enmarcan en un sistema bibliográfico específico.	2.5	De la misma manera se consultaron diversos documentos para asegurar el uso adecuado del sistema de citas bibliográfico.
10	Las referencias bibliográficas contienen todos los elementos requeridos de la fuente.	2.5	
Total		24	Resultado Satisfactorio, de acuerdo con escala de valores por etapa.

Lista de cotejo con escala de valores

Evaluación del diseño del plan de acción (evaluación intermedia)

Instrucciones: Indicar de acuerdo con la escala de valores que a continuación se presenta, la ponderación para cada aspecto del diseño del plan de acción. Agregue observaciones para los diversos aspectos a evaluar si lo considera necesario.

Escala de valores para lista de cotejo: Puntuación máxima por aspecto a evaluar 2.5 puntos. Nota máxima sobre todos los aspectos evaluados 25 puntos.

0.5 puntos	1 punto	1.6 puntos
Deficiente	Parcial	Satisfactorio

No.	Aspecto por evaluar	Valor	Observaciones
1	El plan de acción incluye datos de identificación institucional y de la epesista.	1	Aunque se identificó los datos institucionales claves,

			no se identificaron lo datos de la epesista.
2	La hipótesis acción orienta la formulación del plan de acción del proyecto.	1.6	
3	La justificación del proyecto es válida ante el problema.	1.6	
4	La descripción es clara y brinda la visión general del proyecto.	1.6	
5	El objetivo general expresa el resultado que se desea alcanzar.	1.6	
6	Los objetivos específicos contribuyen al logro del objetivo general.	1.6	
7	Las metas son verificables y cuantificables de los objetivos específicos.	1.6	
8	Las actividades corresponden al logro de los objetivos específicos.	1.6	
9	Las personas beneficiarias están identificadas claramente.	1	Aunque se identifican las personas beneficiarias no se cuantifican ya que no se tuvo acceso a la cantidad exacta de personas que conforman las secciones y unidades priorizadas.
10	Las actividades son descritas ampliamente y delimitan los productos.	1.6	
11	El tiempo asignado a las actividades fue considerado adecuadamente.	1	Debido a la magnitud de las actividades se requirió tiempo no previsto para la mayor parte de actividades.
12	Las técnicas son propicias para realizar las actividades planificadas.	1.6	
13	El presupuesto es detallado y contempla imprevistos como fuentes de financiamiento.	1	El presupuesto es detallado y considera imprevistos, las fuentes de financiamiento fueron establecidas, pero se tuvo certeza del organismo

			financiado paralelamente a la ejecución del proyecto.
14	Los responsables del plan son identificados claramente.	1	Los responsables son identificados, pero no por actividad, debido que por su naturaleza dependieron de la epesista.
15	La evaluación es prevista en el plan.	1.6	
Total		21	Resultado Satisfactorio, de acuerdo con escala de valores por etapa.

Lista de cotejo con escala de valores

Evaluación de la sistematización e informe final (evaluación post)

Instrucciones: Indicar de acuerdo con la escala de valores que a continuación se presenta, la ponderación para cada aspecto de la sistematización e informe final. Agregue observaciones para los diversos aspectos a evaluar si lo considera necesario.

Escala de valores para lista de cotejo: Puntuación máxima por aspecto a evaluar 2.5 puntos. Nota máxima sobre todos los aspectos evaluados 25 puntos.

0.5 puntos	1 punto	1.6 puntos
Deficiente	Parcial	Satisfactorio

No.	Aspecto por evaluar	Valor	Observaciones
1	La sistematización describe ampliamente la experiencia en la ejecución del proyecto.	1.6	La sistematización fue amplia y permitió el análisis e interpretación de las actividades ejecutadas.
2	Los actores son caracterizados y es evidente su participación.	1.6	La caracterización de actores fue jerarquizada por principales, conexos y circunstanciales asimismo se analizó su participación e influencia en el proceso.

3	Los productos se especifican y se tienen a la vista.	1.6	Los productos se integraron e impresiones de alta calidad para evidenciar la mediación pedagógica realizada.
4	Las evidencias son documentales, fotográficas, institucionales o de otro tipo.	1.6	
5	Los valores agregados e impactos del proyecto son destacados.	1	Aunque se evidenciaron valores agregados es importante que en la estructura del informe se integre una sección de valores agregados que den cuenta de estos.
6	Los resultados se tienen a la vista por actividades ejecutadas del plan de acción.	1.6	
7	Los resultados, implicaciones y lecciones aprendidas del Ejercicio Profesional son coherentes entre sí.	1.6	
8	Las lecciones aprendidas se aplican a diversos campos, académicas, profesionales, personales, sociales, entre otras.	1	Las lecciones aprendidas fueron diversas, aunque no identificadas por tipo.
8	El informe integra los capítulos establecidos en el texto general de propedéutica.	1.6	
9	El tipo de letra, márgenes e interlineado es el indicado para el informe.	1.6	
10	Los capítulos del informe son desarrollados de forma lógica y ordenada.	1.6	
11	Las conclusiones, recomendaciones y bibliografía fueron integradas en el informe.	1.6	
12	Los apéndices incluyen el plan general del Ejercicio Profesional e instrumentos de evaluación.	1.6	

13	Los anexos contemplan documentos que dan soporte y fortalecen el informe.	1	En la medida de la posible fueron integrados los documentos que se tuvieron disponibles que dan soporte al informe.
14	El sistema de citas bibliográficas es aplicado con uniformidad en todo el informe.	1.6	
15	La portada, contraportada y presentación general cumplen con los lineamientos establecidos.	1.6	
Total		21	Resultado Satisfactorio, de acuerdo con escala de valores por etapa.

De la aplicación de instrumentos se obtuvieron los siguientes resultados por etapa:

Resultados de las evaluaciones por etapa

Evaluación	Etapas	Valor (máximo 25 puntos)	Criterio
Ex ante	Plan y diagnóstico	21.1	Satisfactorio
Intermedia	Fundamentación teórica	24	Satisfactorio
	Plan de acción	21	Satisfactorio
Post final	Ejecución, sistematización e informe final	22.8	Satisfactorio
Total		88.9	

Fuente: Elaboración propia

La valoración de 88.9 alcanzada se considera “satisfactoria” de acuerdo con la escala de valores de evaluación general del Ejercicio profesional supervisado.

ANEXOS

ANEXO A

Fotografías de Ejecución de Proyecto

Taller de validación con expertos de la Sección de la Mujer Trabajadora, 28 de noviembre, Dirección General de Previsión Social MINTRAB



Fuente: Fotografía tomada por epesista Mirza Cumez

Taller de validación con expertos de la Sección de la Mujer Trabajadora, 28 de noviembre, Dirección General de Previsión Social MINTRAB



Fuente: Fotografía tomada por sección Mujer Trabajadora

Taller de validación con expertos de la Sección de la Mujer Trabajadora, 28 de noviembre, Dirección General de Previsión Social MINTRAB



Fuente: Fotografía tomada por sección Mujer Trabajadora

Taller de validación con expertos de la Sección de la Mujer Trabajadora, 28 de noviembre, Dirección General de Previsión Social MINTRAB



Fuente: Fotografía tomada por sección Mujer Trabajadora

Taller con inspectores e inspectoras de diversos departamentos, Inspección General de Trabajo y Sección de la Mujer Trabajadora, 29 de noviembre, Dirección Municipal de la Mujer Municipalidad de Guatemala



Fuente: Fotografía tomada por sección Mujer Trabajadora

Taller con inspectores e inspectoras de diversos departamentos, Inspección General de Trabajo y Sección de la Mujer Trabajadora, Inspección General de Trabajo y Sección de la Mujer Trabajadora, 29 de noviembre, Dirección Municipal de la Mujer Municipalidad de Guatemala



Fuente: Fotografía tomada por sección Mujer Trabajadora

Taller con unidades y secciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 06 de diciembre, Centro de Capacitación del MINTRAB



Fuente: Fotografía tomada por sección Mujer Trabajadora

ANEXO B

Fotografías Voluntariado de Reforestación Cuenca del Lago de Amatitlán

Estudiantes epesistas a cargo del proyecto de reforestación, 02 de junio, Paseo del Lago Villa Nueva



Fuente: Fotografía tomada Maida Cumez

Jornada de Reforestación, 09 y 10 de junio, Paseo del Lago Villa Nueva



Fuente: Fotografía tomada por Maida Cumez

Jornada de Reforestación, 09 y 10 de junio, Paseo del Lago Villa Nueva



Fotografía tomada por epesista Mirza Cumez

ANEXO C

Nombramiento de Asesor de Ejercicio profesional supervisado



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 11 de Junio 2018

Licenciado
MARIO ENRIQUE SERECH SANTIZO
Asesor de EPS
Facultad de Humanidades
Presente

Atentamente se le informa que ha sido nombrado como ASESOR que deberá orientar y dictaminar sobre el trabajo de EPS (X) que ejecutará la estudiante

MIRZA EUNICE CUMEZ MELCHOR
200219055

Previo a optar al grado de Licenciada en Pedagogía y Derechos Humanos.

Rec. 23/07/2018
M.A. Mario E. Serech S.

Lic. Santos de Jesús Davila Aguilera
Director Departamento Extension



M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
Decano



C.C expediente
Archivo.

Educación Superior, Incluyente y Proyectiva
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfonos: 24188602 24188610-20
2418 8000 ext. 85302 Fax: 85320

Facultad de Humanidades

ANEXO D

Nota Solicitud para realizar Ejercicio profesional supervisado



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala 23 de julio de 2018.

Licenciada
Rosa Carmela Sosa López, Jefa de Sección Mujer Trabajadora
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Presente

Estimada Jefa de Sección:

Atentamente le saludo y a la vez le informo que la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el objetivo de participar en la solución de los problemas educativos a nivel nacional, realiza el Ejercicio Profesional Supervisado – EPS -, con los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía con especialidad en Derechos Humanos.

Por lo anterior, solicito autorice el Ejercicio Profesional Supervisado al estudiante Mirza Eunice Cumez Melchor, CUI 2622021900101, Registro Académico 202219055, en la institución que dirige.

El asesor –supervisor asignado realizará visitas, durante el desarrollo de las fases del proyecto a realizar.

Deferentemente,

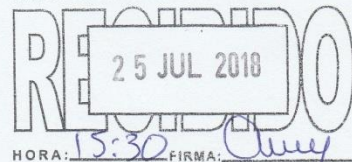
“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Santos De Jesús Dávila Aguilar
Director Departamento de Extensión



mygo/sjda

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SECCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA

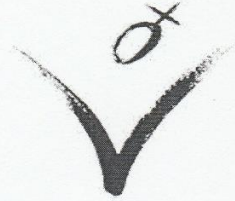


Educación Superior, Incluyente y Proyectiva
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfonos: 2418 8601 24188602 24188620
2418 8000 ext. 85301-85302 Fax: 85320

Facultad de Humanidades

ANEXO E

Nota oficial de realización del proyecto del Ejercicio profesional supervisado



Guatemala 05 de diciembre 2018

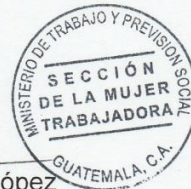
Señores
Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Sede Central
Guatemala

Reciban un cordial saludo de la Sección de la Mujer Trabajadora, de la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

De manera atenta se hace constar que la estudiante de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos Mirza Eunice Cumez Melchor con código único de identificación CUI 2622021900101 y registro académico 200219055, realizó durante los meses de septiembre, octubre y noviembre 2018 las 200 horas que corresponden al Ejercicio Profesional Supervisado, asistiendo técnica y eficientemente los procesos y desarrollando el proyecto que compete a dicha etapa profesional.

Para los usos que a la interesada convenga se extiende la presente en lugar y fecha indicados.

Licda. Rosa Carmela Sosa López
Jefa de Sección Mujer Trabajadora
Dirección General de Previsión Social
Ministerio de Trabajo y Previsión Social



ANEXO F

Constancia de realización Jornada de Reforestación



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala 09 de octubre de 2018.

A quien Interese:

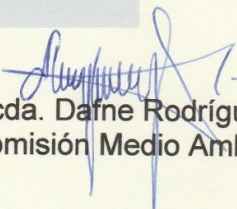
Presente

Me dirijo a usted, en espera de que sus proyectos, marchen acorde a sus planificaciones.

Desde el 2009 la Facultad de Humanidades, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se ha constituido en un equipo de trabajo juntamente con epesistas de esta facultad para recuperar la cobertura boscosa de Guatemala. Proyecto del cual derivan, además de la reforestación y monitoreo: jornadas de educación ambiental, erradicación de basureros, revitalización de áreas verdes y recreativas, entre otros; promoviendo la participación de las familias, centros educativos, agrupaciones de la sociedad civil.

Por esta razón, se notifica que la estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- **Mirza Eunice Cumez Melchor** número de carnet **200219055** participó en la reforestación, en el Paseo del Lago Carretera C-A9, municipio de Amatitlán departamento de Guatemala los días 05, 09, 10 de junio de 2018, con la plantación de 600 árboles en los diferentes puntos de reforestación oficial.

Agradeciendo su atención, me suscribo de usted.


Licda. Dafne Rodríguez.
Comisión Medio Ambiente


Vo.Bo. Lic. Santos de Jesús Dávila
Director Departamento de Extensión

